

Contrattazione collettiva integrativa tra la delegazione di parte pubblica e la delegazione sindacale per l'area del comparto per la regolazione dei sistemi di incentivazione anno 2012.

ACCORDO INCENTIVI-PRODUTTIVITA' 2012

Premesso che il CCNL 19.04.2004 riconferma il sistema delle relazioni sindacali previste, all'art. 4, del CCNL del 7.04.1999 in materie oggetto di contrattazione integrativa;

Atteso che il nuovo CCNL 10.04.2008 all'art. 13, stabilisce che restano in vigore le norme dei vigenti CCNL ove non disapplicate e sostituite dal CCNL medesimo;

Rilevato che le parti ritengono necessario procedere alla stipula di un accordo sulla produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali, prevista dall'art. 30 del CCNL 19.04.2004;

Vista la determinazione n°43 del 13/02/2012, il fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali è stato provvisoriamente determinato per l'anno 2012 in € 269.166,89;

Atteso che il fondo stesso è orientato a premiare il raggiungimento degli obiettivi aziendali da parte delle Unità Operative/Uffici anche nell'ottica dipartimentale tesa ad incentivare e agevolare il raggiungimento degli obiettivi dell'Istituto previsti dal piano annuale e/o comunque ritenuti di particolare importanza;

Precisato che la finalità ultima è quella di promuovere il miglioramento organizzativo e l'erogazione dei servizi per la realizzazione degli obiettivi dell'Istituto, attraverso il coinvolgimento e la responsabilizzazione di tutte le figure operanti nell'Istituto;

Precisato altresì che i residui degli esercizi 2009, 2010 e 2011, derivanti dall'usuale gestione dei fondi contrattuali, assommano complessivamente ad €. **208.322,29** così ripartiti :

- € **161.914,86** relativi al fondo art. 39 "qualificazione professionale", così composto: anno 2009 € 0,17; anno 2010 € 28.759,48; anno 2011 € 133.155,21.
- € **46.407,43** relativi al fondo art. 38 commi 1 e 2 "Lavoro straordinario e condizione lavoro, pericolo" così composto: € 10.750,86 relativi all'anno 2010; € 35.656,57 relativi all'anno 2011.

Tutto ciò premesso, l'Amministrazione rende noto quanto segue:

1. Somme a disposizione per la determinazione del fondo

Per l'anno 2012, "fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per premio della qualità delle prestazioni individuali", così come provvisoriamente determinato con la determinazione n°43 del 13/02/2012 in € 269.166,89 è altresì integrabile come segue:



A) dalle risorse derivanti dall'esercizio dell'attività libero professionale riferita all'esercizio 2010, secondo le vigenti disposizioni nazionali ed altresì le regole aziendali, per una quota pari a € 35.848,72;

B) in applicazione di quanto previsto dall'articolo art 30, comma 3, CCNL 19.04.2004 lettera c) la quota di fondo derivante dal valore dell'1% del monte salari con riferimento al 2001 e pari a € 93.424,09, che potrà venir erogata solamente qualora il bilancio di esercizio 2012 presenti un avanzo di amministrazione, secondo le regole regionali, ovvero in caso di programmi quantitativi di attività del personale concordati tra le Regioni e singole aziende finalizzati al raggiungimento del pareggio di bilancio entro il termine prestabilito ai sensi delle vigenti disposizioni;

C) da una quota complessiva di € **165.751,03** rispetto all'importo di € **208.322,29**, così come sopra specificato nella prima parte del presente accordo, derivante da residui non utilizzati, negli anni precedenti, dei fondi contrattuali di cui agli art.38 e 39 CCNL 7.4.1999 di seguito specificati :

- euro **125.000,17** relativo al fondo art. 39 "qualificazione professionale", così composto: anno 2009 € 0,17; anno 2010 € 25.000,00; anno 2011 € 100.000,00, anno.
- euro **40.750,86** relativo al fondo art. 38 commi 1 e 2 "Lavoro straordinario e condizione lavoro, pericolo e danno" così composto: anno 2010 € 10.750,86; anno 2011 € 30.000,00.

D) dell'importo pari a complessivi € 31.319,55 relativi a risorse non spese anni 2008/2011;

E) della quota residua della produttività 2010 (€ 3.263,83);

Ciò premesso, **le parti concordano** che il fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali per l'anno 2012 viene quantificato nel modo seguente:

Fondo 2012	PRODUTTIVITA' COLLETTIVA COMPARTO PER IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI E PER IL PREMIO DELLA QUALITA' DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI	euro
	art. 46 CCNL 1.9.1995, punto 1	12.744,74
	art. 46 CCNL 1.9.1995, punto 2	283.978,76
	decurtazione 15% per finanziamento fondo art. 39 CCNL 7.4.1999	-44.508,53
	incremento per aumento personale art. 39 punto 8 CCNL 7.4.1999 (integrazione determinata con deliberazione n. 1173/99 a partire dal 1999)	15.181,20
	quota da Azienda Ospedaliera "S.Maria degli Angeli" di Pordenone a seguito del trasferimento delle funzioni del Servizio di Fisica Sanitaria	1.770,72
	TOTALE FONDO STORICO	269.166,89
	quota da libera professione ambulatoriale 2011	35.848,72
	importo da monte salari 2001 art 30, comma 3, CCNL 19.04.2004 lettera c) in presenza di avanzi di amministrazione o pareggio di bilancio nell'anno cui si riferisce la contrattazione	93.424,09
	residui fondo art.39 (qualificazione professionale) anno 2009	0,17

2

residui fondo art.39 (qualificazione professionale) anno 2010	25.000,00
residui fondo art.39 (qualificazione professionale) anno 2011	100.000,00
residui fondo art.38 (disagio) anno 2010	10.750,86
residui fondo art.38 (disagio) anno 2011	30.000,00
altri residui anni 2008/2011	31.319,55
residui produttività anno 2010	3.263,83
TOTALE GENERALE	598.774,11

Le parti concordano sulla necessità di lasciar prudenzialmente e temporaneamente allocati nei fondi della qualificazione professionale e del disagio, le somme ritenute sufficienti a poter far fronte ad eventuali sopravvenienze passive, pari ad € 36.914,69 per il fondo di cui art. 39 "qualificazione professionale" (di cui € 3.759,48 anno 2010 ed € 33.115,21 anno 2011) ed € 5.656,57 di cui art. 38 commi 1 e 2 "Lavoro straordinario e condizione lavoro, pericolo e danno" anno 2011;

Le parti concordano inoltre che gli importi di cui sopra potranno essere oggetto di trasferimento, totale o parziale, nel fondo della "produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per premio della qualità delle prestazioni individuale" per l'anno 2012 entro la chiusura dell'esercizio qualora non si verificano o evidenzino eventuali sopravvenienze passive, fermo restando il rispetto dei limiti posti tassativamente dall'art.9, comma 2-bis, del DL 78/2010 e s.m.i.;

Nell'ambito del fondo disponibile vengono poi individuate le seguenti quote:

1) Continuità assistenziale

Una quota del fondo pari a € 30.000,00 è riservata a compensare l'impegno del personale infermieristico che ha garantito la continuità del servizio al quale appartiene riconosciute in base all'effettivo apporto del personale coinvolto;

La quota di cui al precedente comma, non utilizzata, andrà ad implementare il fondo di cui al presente accordo dell'esercizio 2011;

2) Produttività strategica

Tenuto anche conto di quanto a suo tempo previsto con l'art.101 del contratto collettivo integrativo aziendale, recepito con delibera n.196/2006, una quota del fondo quantificata fino ad un importo massimo pari €. **35.926,45** – pari al 6% del totale delle risorse disponibili come individuato nella tabella sopra illustrata – con un importo massimo individuale di € 1.000,00 per il personale della categoria Ds/D, è destinata ad incentivare iniziative, attività, programmi di rilevanza strategica per l'Istituto. Le progettualità individuate, coerentemente ai fini istituzionali dell'azienda, agli impegni correlati al rispetto della programmazione sanitaria ed alle scelte programmatiche adottate dall'Istituto per l'anno 2012, sono le seguenti:

1. Personale della SOC "SOTI" relativamente a:
 - a. gli obiettivi della scheda di Budget riguardanti l'applicazione della normativa relativa all'acquisizione del DURC nel processo dall'emissione dell'ordine alla liquidazione (6 unità);
 - b. revisione delle agende di prenotazione secondo le indicazioni della direzione sanitaria (1 unità);
 - c. revisione delle modalità di registrazione dei dati di consumo di farmaci infusionali chemioterapici nel sistema ascot economato (1 unità);
 - d. attivazione sistema a chiamata patcaller (1 unità);

3

re

- e. l'obiettivo riguardante lo studio relativo all'analisi e confronto del servizio di ristorazione aziendale così come previsto dalle schede di budget 2012 (1 unità);
 - f. miglioramento della qualità della ristorazione ospedaliera (9 unità);
 - g. gli obiettivi relativi all'attivazione e spostamento dei servizi nell'ambito dell'appalto di riorganizzazione architettonica del blocco degenze (17 unità);
2. Personale della SOC Programmazione e Controllo:
 - a) applicazione delle nuove disposizioni in materia di certificati e dichiarazioni sostitutive (art. 15 L. 183/2001) (3 unità);
 - b) sperimentazioni cliniche - revisione modelli utilizzati per la quantificazione dei costi (1 unità);
 - c) fatturazione distribuzione diretta farmaci 1° ciclo e PHT (1 unità);
 - d) funzione di supplenza nella consegna/ritiro farmaci per necessità urgenti e non prevedibili (2 unità);
 3. Direzione Sanitaria:
 - a) partecipazione ai tavoli tecnici di area vasta sui tempi di attesa e rilevazione interna - monitoraggio obiettivo piani di lavoro e/o obiettivo monitoraggio LP (2 unità);
 - b) implementazione operativa del sistema gestione sicurezza (1 unità);
 4. Direzione Scientifica:
 - a) Certificazione ISO (1 unità);
 - b) Promozione dei processi di trasferimento tecnologico (1 unità);
 - c) Campagna 5x1000 (2 unità);
 - d) Gestione core facilities (1 unità);
 - e) Oblazioni (1 unità);
 - f) Miglioramento della qualità delle sperimentazione clinica (4 unità);
 5. Il personale del C.A.F. relativamente all'obiettivo della scheda di budget riguardante il mantenimento dell'accreditamento regionale provvisorio del Provider ECM (2 unità);
 6. Garanzia operatività segreteria ambulatori chirurgici 1° piano a fronte dei lavori di adeguamento antisismico (7 unità);
 7. SOC Radioterapia: supporto tecnologico/informatico per miglioramento attività di radioterapia: passaggio da trattamenti 3D a trattamenti IMRT a seguito dell'avvio del nuovo acceleratore lineare trilogy (2 unità);

L'individuazione numerica dei contingenti di personale coinvolti nei suddetti progetti rappresenta il numero massimo previsto. Il personale coinvolto viene individuato dai responsabili delle strutture o servizi interessati in ciascun progetto. I risultati raggiunti sono oggetto di esame da parte del competente O.I.V.P.. Le OO.SS. e le RSU verranno informate degli esiti del processo di valutazione.

Ciascun dipendente può partecipare ad un solo progetto di produttività strategica.

Regole sulla corresponsione degli incentivi per la produttività strategica:

L'importo massimo del premio sarà graduato tra le diverse categorie di personale secondo le proporzioni indicate nella seguente tabella, nella quale per coefficiente 1 si intende la somma massima teorica di Euro 1.000,00:

CATEGORIA	COEFFICIENTE
DS	1
D	1

C	0,8
BS	0,7
B	0,7
A	0,6

I premi per i progetti strategici verranno erogati sul presupposto del raggiungimento dei risultati attesi, ferma restando la necessità che il **saldo orario aggregato effettivo** del dipendente interessato al 31.12.2012 sia non negativo. Allo scopo di individuare il **saldo orario aggregato effettivo** verranno analizzati i seguenti dati riguardanti l'andamento orario del dipendente:

1. il saldo orario effettivo al 31.12.2011, inteso quale eccedenza oraria netta dopo aver liquidato gli straordinari ed effettuate tutte le compensazioni/rettifiche del caso relative all'annualità 2011; tale risultato viene convenzionalmente identificato con la lettera A; ciò posto, per A+ deve intendersi un saldo non negativo (≥ 0) mentre per A- un saldo negativo (<0);
2. il risultato conseguito nel corso dell'anno 2012, inteso anche in questo caso come eccedenza oraria netta dopo aver liquidato gli straordinari ed effettuate tutte le compensazioni/rettifiche necessarie relative all'annualità 2012; tale risultato viene convenzionalmente identificato con la lettera B; ciò posto, per B+ deve intendersi un saldo non negativo (≥ 0) mentre per B- un saldo negativo (<0);
3. il saldo orario effettivo al 31.12.2012, inteso quale risultato aggregato di A e B; tale risultato viene convenzionalmente identificato con la lettera C; come sopra, per C+ deve intendersi un saldo non negativo (≥ 0) mentre per C- un saldo negativo (<0).

A questo punto ogni dipendente potrà ritrovarsi in una delle seguenti 6 ipotesi:

A+	con B-	= C-
A+	con B-	= C+
A+	con B+	= C+
A-	con B+	= C+
A-	con B+	= C-
A-	con B-	= C-

In tal modo, viene garantito l'accesso all'incentivo in argomento anche a coloro che nel corso del 2012 hanno maturato un saldo negativo (B-) perché costretti dalla necessità di abbattere – in tutto o in parte – eccedenze orarie pregresse nonché a coloro che hanno diligentemente ripianato un debito orario pregresso (A-).

Va ribadito che per saldo effettivo deve intendersi l'eccedenza oraria che eventualmente residua una volta liquidati tutti gli straordinari ed effettuate tutte le compensazioni/rettifiche del caso.

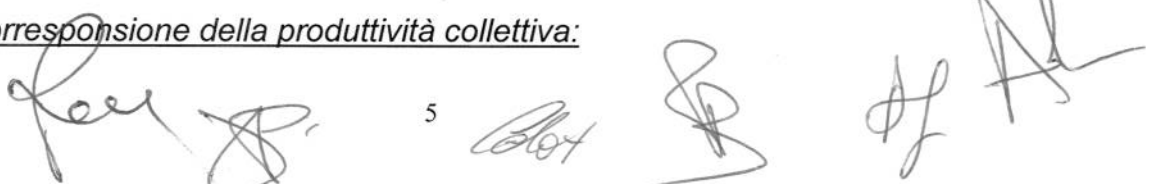
I premi per i progetti strategici verranno erogato a consuntivo sulla base ed in proporzione dei giorni di presenza in servizio, senza decurtazioni orarie, seguendo a tale riguardo le regole di computo previste per la produttività collettiva.

3) Produttività collettiva

Le parti concordano che, previa positiva valutazione dell'O.I.V.P, potrà essere corrisposto un acconto (40%), calcolato sull'ammontare del totale generale determinato in € 598.774,11, decurtate le somme specificate destinate al finanziamento della continuità del servizio (€ 30.000,00), della quota destinata al premio per la produttività strategica (€ **35.926,45**) nonché della quota di € 93.424,09 in quanto l'erogazione è prevista solo in presenza di avanzo di gestione.

Il restante fondo disponibile, dedotto l'eventuale acconto, sarà distribuito a fronte del raggiungimento degli obiettivi così come definiti dal percorso della definizione del budget 2012.

Regole sulla corresponsione della produttività collettiva:

 5

Sia l'acconto che il saldo saranno distribuiti fra tutto il personale che percepirà, importi individuali calcolati sulla base dei coefficienti di cui alla seguente tabella:

CATEGORIA	COEFFICIENTE
DS	1
D	1
C	0,8
BS	0,7
B	0,7
A	0,6

L'acconto sarà liquidabile previa verifica con esito positivo da parte dell'O.I.V.P. sullo stato di avanzamento degli obiettivi aziendali. Il saldo sarà erogato in presenza di valutazione individuale positiva e sempre previa verifica con esito positivo da parte dell'O.I.V.P. sul raggiungimento degli obiettivi aziendali assegnati. Le parti in accordo stabiliscono che la franchigia da riconoscere al personale del comparto sul grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi di budget come riportati nelle relative schede è **pari al 15%**; Le parti concordano che in caso di sussistenza di un **saldo orario aggregato effettivo** negativo al 31 dicembre 2012 il dipendente non potrà accedere alla quota di retribuzione concernente la produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni a meno che non recuperi il debito orario entro il 31.03.2013. Allo scopo di individuare il saldo orario aggregato effettivo verranno analizzati i seguenti dati riguardanti l'andamento orario del dipendente:

1. il saldo orario effettivo al 31.12.2011, inteso quale eccedenza oraria netta dopo aver liquidato gli straordinari ed effettuate tutte le compensazioni/rettifiche del caso relative all'annualità 2011; tale risultato viene convenzionalmente identificato con la lettera A; ciò posto, per A+ deve intendersi un saldo non negativo (≥ 0) mentre per A- un saldo negativo (<0);
2. il risultato conseguito nel corso dell'anno 2012, inteso anche in questo caso come eccedenza oraria netta dopo aver liquidato gli straordinari ed effettuate tutte le compensazioni/rettifiche necessarie relative all'annualità 2012; tale risultato viene convenzionalmente identificato con la lettera B; ciò posto, per B+ deve intendersi un saldo non negativo (≥ 0) mentre per B- un saldo negativo (<0);
3. il saldo orario effettivo al 31.12.2012, inteso quale risultato aggregato di A e B; tale risultato viene convenzionalmente identificato con la lettera C; come sopra, per C+ deve intendersi un saldo non negativo (≥ 0) mentre per C- un saldo negativo (<0).

A questo punto ogni dipendente potrà ritrovarsi in una delle seguenti 6 ipotesi:

A+ con B- = C-
A+ con B- = C+
A+ con B+ = C+
A- con B+ = C+
A- con B+ = C-
A- con B- = C-

In tal modo, viene garantito l'accesso all'incentivo in argomento anche a coloro che nel corso del 2012 hanno maturato un saldo negativo (B-) perché costretti dalla necessità di abbattere – in tutto o in parte – eccedenze orarie pregresse nonché a coloro che hanno diligentemente ripianato un debito orario pregresso (A-).

Va ribadito che per saldo effettivo deve intendersi l'eccedenza oraria che eventualmente residua una volta liquidati tutti gli straordinari ed effettuate tutte le compensazioni/rettifiche del caso.

Nel caso in cui il dipendente non possa accedere alla quota di retribuzione concernente la produttività collettiva la relativa quota non sarà in ogni caso più recuperabile da parte del dipendente medesimo.



L'importo, relativamente alle somme erogate in relazione al raggiungimento degli obiettivi remunerati con il fondo della produttività collettiva, verrà erogato sulla base ed in proporzione dei giorni di presenza in servizio, senza decurtazioni orarie.

A tal fine si precisa che sono equiparate alla presenza in servizio:

- il congedo per maternità/paternità (c.d. obbligatoria);
- ricovero ospedaliero
- day hospital
- infortunio sul lavoro e malattia professionale (per la quota inferiore a 15 giorni)
- patologie gravi e salva vita
- permessi per lutto
- permesso per citazione e testimonianza
- permessi legge 104
- ferie anno corrente e ferie anni precedenti
- permessi per donazione di sangue e donazione di midollo
- assenza per missione aggiornamento (obbligatorio) – Istituzione – Scientifica e Comando obbligatorio
- recupero ore (REC210)
- permessi sindacali

In ogni caso è necessario che le giornate di effettivo lavoro siano almeno 60 nell'anno solare. Al di sotto di questa soglia l'apporto dato dal dipendente alla produttività collettiva si considera non sufficientemente significativo e dunque non dà diritto alla corresponsione del relativo incentivo.

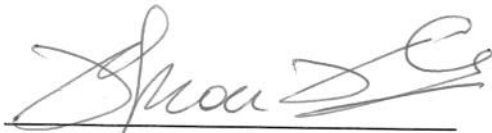
Le parti concordano che la presente ipotesi diverrà Accordo Definitivo una volta ottenuta la certificazione positiva da parte del Collegio Sindacale, attestata dal responsabile del servizio competente.

Aviano,

Parte sindacale **6 NOV. 2012**

Il Datore di Lavoro

FPS-
CISL



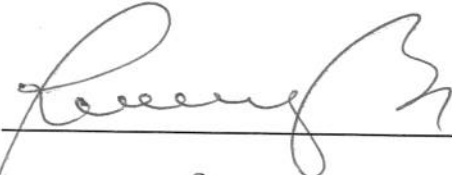
FP-
CGIL



FSI



UIL-
Sanità



per
R.S.U.

