



ARCS

Azienda Regionale
di Coordinamento
per la Salute



REGIONE AUTONOMA
FRIULI VENEZIA GIULIA

Area del Comparto

ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE

anno 2019

sulle materie previste dal CCNL 21.5.2018 art. 8, comma 5:

**lett. a) CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER
LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA NELL'AMBITO DEI FONDI
CONTRATTUALI EX ARTT. 80 E 81 CCNL 21.5.2018**

e

**lett. b) CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA
PERFORMANCE (Fondo premialità e fasce)**

*Controllo positivo sulla compatibilità dei costi della contrattazione integrativa da parte del
Collegio Sindacale, ai sensi dell'articolo 40-bis, c. 1, D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., acquisito in data*

19 DIC. 2019

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including "FRCCO" and "PL"]

PREMESSA

L'Azienda Regionale di Coordinamento per la Salute (ARCS), istituita a far data dall'1.1.2019, con la Legge Regionale n. 27 del 17.12.2018 succede al soppresso EGAS nel patrimonio e nelle funzioni, con contestuale trasferimento di tutti i rapporti giuridici attivi e passivi, ivi compresi quelli derivanti dai rapporti di lavoro.

In ottemperanza alla normativa regionale l'ARCS si è dotata di proprio Atto Aziendale, con delibera n. 92 del 28.6.2019. Nell'Atto aziendale sono definiti l'organizzazione e le regole di funzionamento di ARCS, come previsto dall'articolo 3, comma 1 bis, del decreto legislativo 502/1992, in relazione alle funzioni indicate nella norma istitutiva.

Allo stato risultano agite da ARCS le funzioni di cui alla DGR n. 2036 dl 28 ottobre 2016 "L.R. 17/2014, art. 7 comma 7: *ricognizione funzioni affidate all'EGAS*", posto che il trasferimento delle ulteriori funzioni presuppone l'attuazione di quanto previsto nella DGR n. 448 del 22 marzo 2019 di approvazione delle "*Linee annuali per la gestione del Servizio sanitario e socio sanitario regionale – anno 2019. Approvazione definitiva.*" ove è previsto che "*con successivi atti giuntali saranno approvate specifiche linee di indirizzo per definire nel concreto i passaggi operativi della fase di commissariamento delle Aziende/Enti interessati, con particolare riguardo all'ARCS ed ai percorsi normativi tracciati ai fini del trasferimento dei rapporti giuridici attivi e passivi, compresi quelli derivanti dai rapporti di lavoro, nel rispetto del dettato della legge regionale di riordino del SSR e della clausola di invarianza finanziaria*".

L'organizzazione e l'organico di ARCS sono, pertanto, in progressivo sviluppo con conseguente rimodulazione delle risorse finanziarie, ivi compresi i fondi destinati alla contrattazione integrativa, secondo le modalità definite a livello regionale.

Per l'anno in corso si è provveduto con delibera n. 30 del 13.3.2019 alla determinazione provvisoria dei fondi contrattuali dell'area del Comparto, quale azione propedeutica all'avvio della contrattazione integrativa aziendale. Tale determinazione è provvisoria, anche considerata la progressiva implementazione delle funzioni affidate ad ARCS ed il conseguente sviluppo delle risorse umane e finanziarie, secondo modalità e procedure definite a livello regionale.

Si richiama il Contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) dd. 21.5.2018 vigente per il Comparto sanità che, in particolare:

- all'art. 8 c. 5 definisce le materie oggetto di contrattazione integrativa aziendale;
- all'art. 9 prevede tempi e procedure della contrattazione collettiva integrativa;
- al Capo II detta nuove disposizioni in merito alla costituzione ed alla destinazione dei fondi contrattuali.

In materia di performance, si richiamano:

- il Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
- il Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;
- il Decreto legislativo 1 agosto 2011, n.141 Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico

FPCG/14
95
ds
VVF
Beri
p
A

e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15;

- il documento Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, vigente in Azienda.

Le "Linee annuali per la gestione del SSR anno 2019" - adottate in via preliminare con DGR n. 2514 del 28.12.2018 e, in via definitiva, con DGR 448 del 22.3.2019 - definiscono la programmazione strategica regionale per l'anno 2019, che deve essere recepita dai Piani Attuativi delle singole Aziende ed Enti SSR e prevedono in particolare che eventuali passaggi di funzioni, ulteriori rispetto a quelle previste dalla L.R. 27/2018, verranno gestiti a livello regionale. ARCS ha adottato il proprio Piano Attuativo con delibera n. 37 del 29.3.2019.

Con DGR 878 del 30 maggio 2019 avente ad oggetto "LR 49/1996 programmazione annuale 2019 del Servizio Sanitario regionale" alcuni obiettivi sono stati oggetto di modifica /o integrazione, in sede di consolidamento.

In data 25.2.2019 è stata sottoscritta tra l'Assessore regionale alla salute e le OO.SS. di categoria l'intesa regionale sull'attribuzione delle risorse aggiuntive regionali (RAR)-esercizio 2019, approvata con Delibera di Giunta Regionale n. 323 del 1.3.2019.

Tutto ciò premesso,

in data 21.11.2019 alle ore 12.45 presso la sede ARCS in Udine, via Pozzuolo 330, si sono riunite la delegazione di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale, per la sottoscrizione del presente accordo.

Le parti concordano quanto segue:

CAPITOLO 1

FONDO PREMIALITA' E FASCE (art. 81 CCNL 21.5.2018)

1. Il fondo è destinato, secondo il vigente CCNL, sia a coprire i differenziali retributivi conseguenti alle progressioni economiche orizzontali, che a valorizzare la performance organizzativa e la performance individuale del personale, secondo le regole e gli ambiti stabiliti dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance ex D. Lgs. 150/2009 e s.m.i. vigente in Azienda.
2. La determinazione del fondo contrattuale è provvisoria, considerati gli incrementi variabili contrattualmente previsti, compreso l'incremento fino al massimo dell'1% del monte salari 2001 attualmente non registrato a fondo, che saranno inseriti in sede di chiusura del bilancio consuntivo, al verificarsi delle condizioni previste dalla norma e dalle disposizioni regionali. Tali risorse, in quanto variabili, sono comunque destinate alla premialità nell'ambito degli obiettivi generali.
3. Le risorse destinate alla premialità saranno altresì incrementate della quota spettante ad ARCS delle risorse aggiuntive regionali sovrazionali, destinate ad attività centralizzate, come previsto dagli accordi con le OO.SS. regionali.

ARCS
[Firma]

[Firma]

[Firma]

[Firma]

[Firma]

[Firma]

4. Le risorse complessivamente disponibili per l'anno 2019 sono così utilizzate:

Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	
F.di storici	415.919

Risorse variabili	
RAR 2019 ARCS	149.913
1% MS	
risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge	
residui altri fondi - <i>stima</i>	100.000
Totale	665.831

riparto				
progressioni economiche orizzontali (quota risorse fisse)		premialità (quota risorse fisse + risorse variabili)		
202.000		463.831		
progressioni economiche orizzontali storiche	ipotesi nuova progressione economica orizzontale	Obiettivi generali (quota performance al netto rar)	Obiettivi individuali (quota performance al netto rar)	Obiettivi specifici - RAR
152.000	50.000	275.330	38.588	149.913

5. Le risorse finanziarie destinate alla premialità sono finalizzate a:

- migliorare dal punto di vista quali-quantitativo il servizio offerto dall' Azienda al cittadino utente ed alle aziende del SSR – per le funzioni centralizzate - nel quadro di un utilizzo efficace ed efficiente delle risorse e dell'economicità dei servizi resi;
- valorizzare economicamente l'apporto dato dai singoli dipendenti alla realizzazione, in via prevalente, degli obiettivi definiti nel Piano attuativo ed assegnati alle Strutture/Servizi in sede di negoziazione di budget.

6. Il saldo dei premi riferiti agli obiettivi generali è corrisposto entro quattro mesi dall'approvazione del bilancio di esercizio (consuntivo). I premi collegati ad obiettivi individuali seguono la medesima dinamica, salvo che siano direttamente correlati all'assunzione di specifiche responsabilità o alla sola prestazione di attività extra orario; in tal caso possono essere previste remunerazioni infrannuali previa verifica della prestazione resa. In esito alle procedure di valutazione, si potrà procedere a saldo/conguaglio delle somme erogate. La liquidazione dei compensi a saldo è inoltre subordinata alla validazione da parte dell'OIV della Relazione annuale sulla performance, ai sensi del D.L. 27.10.2009, n. 150 modificato dal D. Lgs. 25.5.2017, n. 74.

7. L'individuazione dei criteri e delle modalità per la differenziazione del premio individuale, prevista dall'art. 82 CCNL 21.5.2018, è rinviata a successivo accordo.

Titolo 1 - Obiettivi generali

1. Rientrano in tale tipologia gli obiettivi individuati dalla direzione strategica in sede di Piano Attuativo, in coerenza con le Linee per la gestione del SSR recate dal livello

FR 90-10

25

12

12

12

12

12

regionale. Progettualità aggiuntive possono essere definite dalla Direzione strategica per la realizzazione di ulteriori attività.

2. Gli obiettivi sono affidati annualmente ai Responsabili di struttura in sede di attribuzione di budget e coincidono, di norma, con quanto previsto dall'art. 47 CCNL 1.9.1995 e s. m. i.
3. In apposite riunioni, da convocarsi entro 15 gg. dall'affidamento delle progettualità, il Responsabile di progetto illustra al personale coinvolto i contenuti e le azioni da intraprendersi per la realizzazione degli stessi e i criteri di attribuzione delle quote incentivanti.
4. Alla realizzazione degli obiettivi generali concorre tutto il personale in servizio nel 2019 presso ARCS, sia a tempo determinato che indeterminato.
5. Il Responsabile di progetto monitora l'andamento delle progettualità durante l'anno e da il necessario feed back ai collaboratori, ogni qualvolta ritenuto opportuno ai fini del raggiungimento degli obiettivi.
6. Per l'anno in corso, il Responsabile è tenuto ad effettuare un monitoraggio semestrale, anche ai fini delle attività di rendicontazione nei confronti del livello regionale e della corresponsione delle corrispondenti quote economiche.
7. Entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento, il Responsabile di progetto comunica a ciascun collaboratore l'esito della valutazione individuale utilizzando l'apposita scheda, allegata al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance. La scheda di valutazione è quindi inoltrata alla struttura Politiche e gestione risorse umane e concorsi centralizzati, per il seguito di competenza.
8. Le risorse finalizzate sono destinate, in aderenza al vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, alla valorizzazione della performance organizzativa e dei comportamenti organizzativi, come segue:
 - Performance organizzativa peso: 70 punti su 100
 - Comportamenti organizzativi peso: 30 punti su 100
9. I premi sono attribuiti a ciascun collaboratore sulla base dei seguenti parametri:
 - a) punteggio acquisito in sede di valutazione della performance individuale, che è l'esito della misurazione dei risultati conseguiti dalla struttura di appartenenza (performance organizzativa) e dalla misurazione e valutazione dell'apporto individuale dato alla realizzazione degli obiettivi (comportamenti organizzativi);
 - b) periodo di servizio nell'anno (si considerano utili a tal fine anche i periodi di congedo ordinario, le assenze per infortunio);
 - c) coefficienti di categoria, così determinati:

FPCOIL
FPCOIL

do
h
Papi
Cp
Al
M
↓

categoria	coefficiente
A	0,35
B	0,55
BS	0,65
C	1
D	1,3
D con posizione organizzativa/incarico funzione	1,5

- d) soglia minima di accesso alla retribuzione di risultato, è il conseguimento di una valutazione dei comportamenti organizzativi pari almeno al 50% del punteggio massimo conseguibile.

Titolo 2 - Obiettivi individuali

1. Rientrano in tale tipologia gli obiettivi affidati dalla Direzione Strategica per la realizzazione di specifiche progettualità o collegati all'assunzione di specifiche responsabilità, considerate strategiche per le finalità dell'Azienda (anche nelle more dell'attuazione a regime dell'atto aziendale).
2. Qualora per la realizzazione della progettualità sia prevista l'effettuazione di orario aggiuntivo, l'attività extra orario sarà compensata con la seguente tariffa oraria:
 - a) 35€ per la cat. D e 30€ per le altre categorie - qualora l'obiettivo sia raggiunto al 100%;
 - b) compenso orario in proporzione, in caso di raggiungimenti parziali => 60%;
 - c) nessun compenso in caso di raggiungimenti < 60%; le ore eventualmente sono valutate quali eccedenze orarie nell'ambito della vigente regolamentazione sull'orario di lavoro.
3. In caso, invece, di assunzione di specifiche responsabilità, possono essere previste remunerazioni infrannuali, previa verifica della prestazione resa.
4. Eventuali quote non utilizzate per le finalità di cui al presente punto, saranno destinate ad integrazione delle risorse già destinate agli obiettivi generali di cui al Titolo 1.

Titolo 3 - Obiettivi specifici

1. Gli obiettivi specifici sono già stati individuati nell'ambito degli accordi sindacali sull'impiego delle risorse aggiuntive regionali.

FRIGILLI

20

YIU

20

CAPITOLO 2

FONDO CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI (ART. 80 CCNL 21.5.2018)

1. Il fondo è destinato per l'anno 2019, secondo il vigente CCNL, ai seguenti utilizzi:

destinazioni	rif.to art. 80, c. 6, CCNL 21.5.2018	stima valore annuo
Straordinario	lettera a)	50.054
Indennità condizioni di lavoro	lettera b)	106.000
Incarichi di funzione (<i>budget massimo</i>)	lettera c)	127.311
Indennità comune	lettera d)	122.000
Indennità professionale specifica	lettera d)	19.900
Totale		425.265

2. Le risorse destinate all'attivazione degli incarichi di funzione previsti dal Capo II del CCNL 21.5.2019 assorbono quelle attualmente utilizzate per la valorizzazione delle funzioni di coordinamento e degli incarichi di posizione organizzativa.
3. Le somme residue risultanti a consuntivo sul fondo sono destinate nell'anno successivo ai premi correlati alla performance, secondo la vigente disciplina aziendale.

Titolo 1 – assegnazione e liquidazione prestazioni di lavoro straordinario

1. Nel rispetto dell'art. 31, comma 3, CCNL 21.5.2018, è assegnato preventivamente alle articolazioni aziendali il 70% delle risorse destinate allo straordinario, mentre il restante 30% sarà assegnato dalla Direzione aziendale per fronteggiare ulteriori eventi eccezionali, anche in relazione alla revisione dell'assetto organizzativo e della funzionalità dei servizi.
2. Il responsabile della struttura è responsabile del budget di straordinario assegnato, nel limite del quale può autorizzare il pagamento delle ore di lavoro straordinario da liquidare, su richiesta dei dipendenti interessati. La liquidazione avviene, di norma, nel primo mese utile dal ricevimento della relativa modulistica da parte della SC Politiche e gestione risorse umane e concorsi centralizzati.

CAPITOLO 3

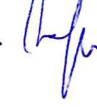
NORME FINALI E CONTROLLI IN MATERIA DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

1. Ogni rideterminazione dei fondi implica automaticamente anche l'estensione delle clausole del presente accordo, per quanto compatibili.
2. Per tutto quanto non espressamente previsto, si rimanda alla normativa ed alla disciplina vigente nel tempo.

FR. C.M.









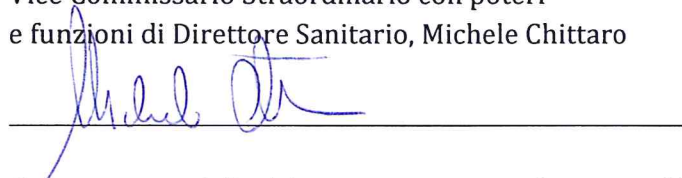




3. L'efficacia del presente accordo è subordinata al controllo sulla compatibilità dei costi da parte del Collegio Sindacale ai sensi dell'articolo 40-bis, comma 1, del decreto legislativo n. 165/2001 e s.m.i. A tal fine, l'ipotesi di contratto definita dalle parti, corredata dalle relazioni illustrativa e tecnica, è inviata all'organo di controllo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del Collegio Sindacale, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'accordo si intende definitivamente sottoscritto.

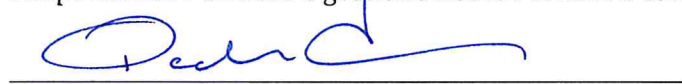
Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica

Vice Commissario Straordinario con poteri
e funzioni di Direttore Sanitario, Michele Chittaro

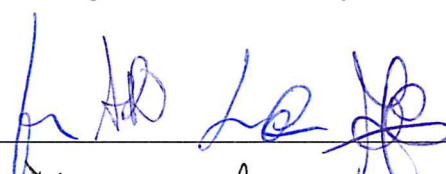


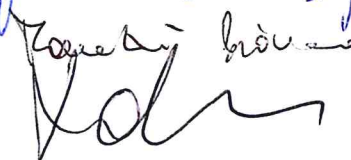
Il componente della delegazione trattante di parte pubblica

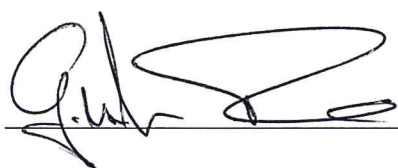
Responsabile Politiche e gestione risorse umane e concorsi centralizzati, Tecla Del Dò

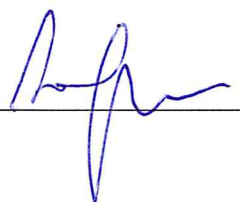


La delegazione trattante di parte sindacale

RSU 

FP CGIL 

CISL FP 

FIALS FP 

FSI USAE _____

UIL FPL 