



Area del Comparto

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE

anno 2020

sulle materie previste dal CCNL 21/05/2018 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 21/05/2018**

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 il 24/11/2020 (reg.PISA n. 242466 del 22/12/2020)

PREMESSA

Con decreto n. 68 del 04/03/2020 si è provveduto alla determinazione provvisoria dei fondi contrattuali dell'area del Comparto per l'anno 2020, quale azione propedeutica all'avvio della contrattazione integrativa aziendale.

Il Contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) del 21/05/2018 vigente per il Comparto sanità, 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 del Titolo VIII disciplina costituzione e destinazione dei fondi contrattuali.

In materia di performance, si richiamano:

- il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
- il D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, modificato e integrato dal D.Lgs. 1 agosto 2011, n. 141, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;
- il documento Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, attualmente vigente in Azienda;

Tutto ciò premesso,

in data 30/10/2020 presso la sede ARCS in Udine, via Pozzuolo 330, si è riunita la delegazione trattante per la sottoscrizione del presente contratto integrativo aziendale.

Le parti concordano quanto segue:

CAPITOLO 1

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

1. Il presente contratto disciplina la destinazione del fondo costituito con decreto n. 68 del 04/03/2020 al netto delle risorse aggiuntive regionali, che saranno oggetto di specifico accordo successivamente all'assegnazione delle stesse da parte della Regione.
2. 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. attualmente vigente in Azienda.
3. L'incremento contrattuale, fino al massimo dell'1% del monte salari 2001, sarà registrato a fondo 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.



4. Le risorse disponibili a fondo per l'anno 2020, incrementate dei residui relativi a precedenti annualità come previsto dall'art. 81 c. 7 CCNL 21/05/2018 e come di seguito stimati, sono così finalizzate:

Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità:	
F.di storici	422.417

Risorse variabili:	
1% MS (€ 27.601,29)	
risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge	460
stima residuo fondi anno precedente	150.000

Totale	572.877
--------	---------

riparto			
progressioni economiche orizzontali storiche	ipotesi nuova progressione economica orizzontale	premialità	
195.000	25.000	352.877	
		Obiettivi generali	Obiettivi individuali
		310.537	42.340

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 è corrisposto entro quattro mesi dall'approvazione del bilancio di esercizio (consuntivo), in esito alle procedure di valutazione in base alle quali si procederà 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. 25/05/2017, n. 74.
7. L'individuazione dei criteri e delle modalità per la differenziazione del premio individuale, prevista dall'art. 82 CCNL 21/05/2018, è rinviata a successivo accordo.

Titolo 1 – criteri procedure progressioni economiche

1. Si dà attuazione alla progressione economica per l'anno 2020 del personale del Comparto dipendente a tempo indeterminato alla data del 01/01/2020, secondo i criteri e le modalità

già individuati con l'accordo integrativo sottoscritto il 09/12/2019, con aggiornamento dei riferimenti temporali come segue.

I. Criteri di accesso

Ha titolo a partecipare alla selezione per la progressione economica il personale del Comparto in possesso dei seguenti requisiti:

- essere dipendente ARCS in servizio a tempo indeterminato alla data del 1.1.2020;
- non essere posizionato nella fascia massima contrattualmente prevista per la categoria di appartenenza;
- avere un periodo di permanenza nell'ultima fascia in godimento di almeno due anni (anni 2018 e 2019) ex art. 3 CCNL 2008;
- avere la valutazione individuale espressa in ARCS per il 2019.

II. Criteri di selezione

La valutazione selettiva è effettuata d'ufficio dall'Azienda e si basa su:

A. esito valutazione individuale EGAS/ARCS anni 2018- 2019

esito valutazione	punti per anno
=> 95	16
=> 90 < 95	8
=> 85 < 90	4
< 85	2

Qualora non vi sia nel 2018 una valutazione individuale espressa da ex EGAS viene garantito il punteggio minimo previsto.

B. anni di permanenza nell'attuale fascia di inquadramento e categoria di appartenenza - alla data del 31/12/2019 – di ruolo nel SSN

fascia economica	punti per anno	punti mese
0	1,5	0,13
1 e 2	1,25	0,10
3 e 4	0,75	0,06
5	0,25	0,02

Il punteggio è rapportato a mese, arrotondato per difetto.

III. Procedura

Dall'applicazione dei criteri di selezione e del punteggio collegato risulterà la graduatoria aziendale, che sarà oggetto di determina a cura della Struttura Gestione Risorse Umane.

In caso di parità di punteggio, sarà data preferenza alla maggiore anzianità anagrafica.



Il numero dei beneficiari, individuati sulla base dei criteri di accesso, corrisponderà al 50% dei potenziali beneficiari, nel rispetto della vigente normativa in materia.

Il costo dell'attribuzione della nuova fascia a decorrere dal 01/01/2020 è stimato in complessivi 25.000 € come riportato al comma 4 del Capitolo 1.

Titolo 2 - Obiettivi generali

1. Rientrano in tale tipologia gli obiettivi individuati dalla direzione strategica in sede di Piano Attuativo e Piano della Performance, in coerenza con le Linee per la gestione del SSR recate dal livello 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 01/09/1995 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 2020 presso ARCS, sia a tempo determinato che indeterminato.
5. Tempi e modalità delle procedure di misurazione e valutazione del raggiungimento dei risultati attesi, nonché della performance individuale sono definiti nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance attualmente vigente in Azienda.
6. L'esito positivo dei monitoraggi infrannuali sullo stato di avanzamento delle progettualità, può costituire il presupposto per la corresponsione di una quota economica infrannuale trimestrale.
7. 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
8. 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:

categoria	coefficiente
A	0,35
B	0,55
BS	0,65
C	1
D	1,3
D con posizione org.va/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 3 - 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 categoria 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 o di obiettivi puramente quantitativi consistenti nella sola prestazione di attività extra orario, 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 2.

Titolo 4 - Obiettivi specifici

1. Gli obiettivi specifici saranno individuati nell'ambito degli accordi sindacali sull'impiego delle risorse aggiuntive regionali, oggetto di assegnazione da parte della Regione.



CAPITOLO 2

FONDO CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI (ART. 80 CCNL 21/05/2018)

1. Secondo il vigente CCNL, per l'anno 2020 il fondo è destinato ai seguenti utilizzi:

destinazioni	rif.to art. 80, c. 6, CCNL 21.5.2018	stima valore annuo
Straordinario	lettera a)	57.470
Indennità condizioni di lavoro	lettera b)	110.000
Incarichi di funzione (<i>budget massimo</i>)	lettera c)	127.311
Indennità comune	lettera d)	125.000
Indennità professionale specifica	lettera d)	23.000
Totale		442.781

2. Le risorse destinate all'attivazione degli incarichi di funzione previsti dal Capo II del CCNL 21/05/2019 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 21/05/2018, 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 Struttura Gestione Risorse Umane.

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.
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.

La delegazione trattante di parte datoriale

Il Direttore Sanitario, dott. Maurizio Andreatti __f.to_____

Il Direttore Amministrativo, dott. Elena Cussigh __f.to_____

Il Direttore Gestione risorse umane, dott. Tecla Del Dò __f.to_____

La delegazione trattante di parte sindacale

RSU __f.to_____

FP CGIL __f.to_____

CISL FP __f.to_____

FIALS FP __f.to_____

FSI _____

UIL FPL _____