



**REGIONE ABRUZZO**  
**Azienda Sanitaria Locale n. 2**  
**Lanciano-Vasto-Chieti**

Via Martiri Lancianesi, 17/19 - 66100 CHIETI  
Cod. Fisc. Part. IVA 02307130696

Dipartimento Governo dei rapporti Istituzionali e Amministrazione  
U.O.C. Amministrazione e Sviluppo delle Risorse Umane  
Sede di Chieti  
Tel 0871-368753 Fax 0871-368752

Chieti, 13 maggio 2014

ML/si  
Tel 0871- 368759

Prot. 26887/VI4-CH

Risposta a nota n.

**OGGETTO:** Trasmissione preintesa di accordo collettivo integrativo riferita ai criteri generali per la ripartizione del Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali anni 2012 e 2013 di pertinenza del personale dipendente dell'area del comparto.

**Al Collegio Sindacale**  
**ASL Lanciano-Vasto-Chieti**

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, comma 3 del C.C.N.L. 19.04.2004 dell'area del comparto, unitamente alla presente si rimette, in copia, l'ipotesi di accordo collettivo integrativo contenente i criteri generali per la ripartizione del Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali anni 2012 e 2013, sottoscritta dalle parti pubblica e sindacale in data 12.05.2014, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria.

Distinti saluti.

**Il Direttore Generale**  
**(Dott. Francesco Nicola Zavattaro)**

ML/si



**REGIONE ABRUZZO**  
**Azienda Sanitaria Locale n. 2 LANCIANO-VASTO-CHIETI**  
Via Martiri Lancianesi n. 17/19 - 66100 Chieti  
C.F. e P. Iva 02307130696

## AREA DEL COMPARTO

### Ipotesi di ACCORDO SINDACALE AZIENDALE

sui criteri generali di ripartizione del

Fondo della produttività collettiva per il miglioramento  
dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni  
individuali

(art. 8 C.C.N.L. Il biennio economico 2008/2009)

*Per la*  
*ASL*  
*il coordinatore*  
*Face*  
*Bar*  
*Chieti*  
*12 maggio 2014*

**ANNI 2012 e 2013**

*CISLFP* *OO SS*  
*Generale Vastese*

*NURSIND*  
*Gen. del Villano*

*C'GIL FP*  
*USB*

**Chieti, 12 maggio 2014**

*UIC FPC*

*FSI*



## Area del Comparto

### ART. 1 Campo di applicazione

Il presente Accordo Integrativo Aziendale si applica a tutto il personale non dirigente con contratto di lavoro a tempo indeterminato e al personale comandato in ingresso, in relazione alla effettiva presenza in servizio.

Si applica, altresì, al personale a tempo determinato che ha lavorato, in corso d'anno 2012 e 2013, per un periodo superiore a sei mesi.

Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, il presente contratto si applica in misura proporzionale all'orario di servizio prestato.

### ART. 2 Sistema di finanziamento

Si da atto che il fondo destinato a remunerare la produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali, costituito ai sensi del CCNL vigente in materia, è pari a complessivi € 1.712.524,75 per l'anno 2012 ed € 1.711.606,02 per l'anno 2013.

Ai sensi della normativa vigente, al fondo della produttività collettiva sono conferiti gli eventuali residui, accertati a consuntivo, oltre che provenienti dal fondo che remunera l'istituto e riguardanti anni precedenti, anche dagli altri fondi di finanziamento del trattamento accessorio e/o carriera del personale dipendente, relativi all'anno di riferimento o ad anni precedenti.

Le risorse residue, di cui sopra, saranno liquidate con le medesime modalità previste dal presente C.C.I.

Sulla consistenza di tali risorse, l'Azienda darà informazione preventiva alla RSU e OO.SS..

### ART. 3 Criteri di riparto del fondo

Si conviene che il fondo riferito a ciascuna delle due annualità 2012 e 2013, come sopra determinato, sia ripartito in quattro distinte quote e precisamente:

1. una quota, non superiore ad € 35.000, destinata alla corresponsione della indennità per maneggio di valori da attribuire ai dipendenti la cui attività comporta maneggio di denaro contante, assegni circolari, bancari e moneta elettronica e che espongano i medesimi a responsabilità contabile. Detta quota viene corrisposta con i criteri di cui all'allegato accordo "Indennità maneggio valori";
2. una quota stimata in € 20.000,00, finalizzata alla corresponsione della indennità di cui all'art. 27 del CCNL 2002/2005 (indennità SERT) al personale dipendente che presta servizio presso l'unità operativa di Medicina Penitenziaria;
3. una quota di € 30.000,00 destinata al finanziamento dei POCT e ripartita secondo le indicazioni del Servizio Aziendale delle Professioni Sanitarie;
4. la rimanente quota, destinata a tutti i dipendenti dell'area del comparto, che sarà corrisposta a seguito delle valutazioni espresse dal N.A.V., per ciascuno degli anni 2012 e 2013, sul grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati dalla Direzione Generale.

Eventuali somme non spese, riferite ai punti 1, 2 e 3, di cui sopra, saranno riassegnate al fondo generale (punto 4) che viene ripartito con le seguenti modalità:

#### a) definizione quota individuale teorica:

- a. si attribuiscono a ciascun dipendente dell'area del comparto a tempo indeterminato e determinato, che ha prestato servizio nel corso dell'anno di riferimento, un numero di giornate di servizio, uguale per tutti, pari a 365;
- b. da 365 vengono detratti i giorni di assenza effettuati dal dipendente, cosicché si determina, per ciascuno, il numero di giornate di servizio "effettivo". Per quanto



concerne il computo delle assenze si fa espresso rinvio all'art. 71 comma 5 del D.L. n. 112/2008 del 25 giugno 2008 recante "Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria", convertito con modificazioni in L. 6 agosto 2008 n. 133, che recita: "le assenze dal servizio dei dipendenti di cui al comma 1 non sono equiparate alla presenza in servizio ai fini della distribuzione delle somme per la contrattazione integrativa. Fanno eccezione le assenze per congedo di maternità, compresa l'interdizione anticipata dal lavoro, e per congedo di paternità, le assenze dovute alla fruizione di permessi per lutto, per citazione a testimoniare e per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare, nonché le assenze previste dall'art. 4, comma 1, della legge 8 marzo 2000 n. 53. e, per i soli dipendenti portatori di handicap grave, i permessi di cui all'art. 33, comma 6, della legge 5 febbraio 1992, n. 104";

- c. il numero individuale di giornate di servizio "effettivo" ottenuto viene moltiplicato per un coefficiente che è pari a **1,7** per la categoria D/Ds, **1,5** per la categoria C, **1,3** per la categoria B/Bs e **1,1** per la categoria A, ottenendo un nuovo valore (numero punti) individuale relativo a ciascun dipendente;
- d. il fondo a disposizione viene quindi diviso per la somma dei valori individuali di tutti i dipendenti che hanno accesso al fondo, al fine di definire il valore del singolo punto;
- e. il valore del punto moltiplicato per il numero dei punti di ciascuno determina la quota individuale teorica;

b) la quota individuale reale è quella effettivamente spettante al dipendente, tenuto conto del grado di raggiungimento dei risultati, da parte della U.O. di appartenenza, rispetto agli obiettivi assegnati, secondo le indicazioni del Nucleo Aziendale di Valutazione. Si considera quale U.O. di appartenenza di ciascun dipendente quella nella quale lo stesso ha prestato servizio per il maggior numero di giorni nell'anno di riferimento.

In relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi stessi, comunicato dal N.A.V. per ciascuno degli anni considerati e per ciascuna unità operativa aziendale, le parti concordano di articolare la distribuzione del premio di risultato su tre fasce di merito, ciascuna delle quali comporta una diversa percentuale di accesso al fondo e precisamente:

esito valutazione	% di raggiungimento risultato	% di accesso al fondo
totalmente positiva	dal 81% al 100%	100%
parzialmente positiva	dal 41% al 80%	50% ovvero pari alla percentuale di raggiungimento se maggiore
negativa	fino al 40%	€ 200 per l'anno 2012 e quota prevista in acconto per l'anno 2013

Le eventuali quote di fondo non utilizzate per il mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi rimangono assegnate al fondo e confluiranno temporaneamente nel fondo dell'anno successivo.

Le parti concordano di corrispondere il premio incentivante anno 2012 con l'erogazione degli stipendi del mese di luglio 2014. Concordano, altresì, di corrispondere, contestualmente, una quota di € 200,00 procapite a titolo di acconto anno 2013, salvo conguaglio. Detta quota in acconto, sarà corrisposta a tutto il personale a tempo indeterminato in servizio alla data del 31/12/2013 che non ha, nel corso dell'anno di riferimento, un numero di assenze superiore a 90 giorni. Per il restante personale (cessato prima del 31/12 dell'anno di riferimento, a tempo

FSI  
m



determinato, con un numero di assenze superiore a 90 giorni...) il premio incentivante sarà corrisposto all'esito delle valutazioni del N.A.V. riferite all'anno 2013.

Si concorda, altresì, di utilizzare le quote di € 90.000,00 circa degli anni 2010 e 2011 per corrispondere una quota "una tantum" al personale che ha subito processi di mobilità per effetto della riorganizzazione aziendale di € 1.200,00 lorde a completo soddisfo di ogni pretesa senza altro a pretendere.

Eventuali somme residue vanno comunque riassegnate al fondo di produttività.

#### **ART. 4 Tempi di erogazione del premio di produttività**

I compensi a saldo anno 2013 saranno erogati entro i due mesi successivi alla formalizzazione dell'esito delle valutazioni effettuate dal N.A.V. sui risultati raggiunti.

#### **ART. 5 Disapplicazioni**

Sono disapplicate le disposizioni dei precedenti Contratti Collettivi Integrativi in materia.

#### **ART. 6 Disposizioni finali**

Dal corrente anno 2014, l'Azienda si impegna a definire obiettivi specifici per l'area del comparto e a trasmettere una proposta tesa a valorizzare l'attività degli infermieri di sala operatoria e degli operatori della centrale di sterilizzazione di Vasto.

Le parti concordano sull'ipotesi di destinare quota parte delle risorse del fondo incentivazioni a finanziare progetti di sviluppo della qualità dei servizi erogati.

PSI  
per

Antonio  
Marta

Paolo Vignoli  
Stella  
Lorena

# Indennità maneggio valori

## ART.1

### ATTRIBUZIONE INDENNITA' PER MANEGGIO VALORI

L'indennità per il maneggio valori è riconosciuta ed attribuita ai dipendenti del comparto assegnati, in via continuativa, a servizi di *front office* per la riscossione di proventi aziendali di entità apprezzabili tali che comportino continuo maneggio valori di denaro contante, assegni circolari, bancari e moneta elettronica, e che espongano i medesimi al rischio di errori contabili e finanziari durante le operazioni di incasso (gestione dei resti, acquisizione di monete false ecc.) da cui possano derivare responsabilità contabile.

Sono esclusi dal diritto all'indennità i dipendenti addetti ai servizi finanziari aziendali ed alla gestione delle casse economali, in quanto si tratta di attività che non comportano esposizione ai rischi connessi con le operazioni di riscossione.

## ART. 2

### DETERMINAZIONE AMMONTARE DELL'INDENNITA'

L'indennità di cui all'art.1 viene determinata in relazione all'ammontare annuo dei valori maneggiati così differenziati:

da Euro 0	a	5.000	Euro 0,00
da Euro 5001	a	20.000	Euro 0,75 pro-die
da Euro 20.001	a	50.000	Euro 1,50 " "
da Euro 50.001	a	150.000	Euro 2,50 " "
da Euro 150.001	a	300.000	Euro 3,00 " "
da Euro 300.001			Euro 4,00. " "

FSI  
Lm

Ai titolari di cassa master o, nei casi di loro assenza o impedimento, ai loro sostituti per i periodi di sostituzione degli stessi, viene riconosciuto un incremento di Euro 1,00 per ogni giornata di effettivo svolgimento delle funzioni di cassa master.

La misura della indennità è giornaliera ed è corrisposta, a ciascun dipendente avente diritto per le sole giornate di effettuazione dell'attività di cassa, individuata in relazione alle fasce di valori di appartenenza di ciascun operatore con riferimento all'ammontare annuo dei valori maneggiati da ognuno.

## ART 3

### INDIVIDUAZIONE AVENTI DIRITTO

Il Responsabile U.O.S.D. Gestione attività amministrativa PP.OO. avrà cura di individuare, sulla base di uno specifico rendiconto di cassa, i dipendenti aventi diritto all'indennità di cui sopra.

Avrà altresì cura di trasmettere alla U.O.C. Amministrazione e Sviluppo Risorse Umane l'elenco dei predetti dipendenti con l'indicazione, per ciascuno, del numero di giorni di attività di cassa effettuati in corso d'anno e del valore annuo maneggiato per la relativa liquidazione, nei rispetto dei criteri di cui al presente accordo.

*[Handwritten signatures and initials]*

**ART.4**  
**LIQUIDAZIONE E CORRESPONSIONE DELL'INDENNITA'**

La corresponsione dell'indennità per maneggio valori sarà effettuata annualmente con deliberazione del Direttore Generale su proposta del Direttore dell'U.O.C. Amministrazione e Sviluppo Risorse Umane sulla base della documentazione dei flussi dei versamenti di cassa effettuati da ciascun operatore di front office e di cassa master trasmessa dal Responsabile U.O.S.D. Gestione attività amministrativa PP.OO.

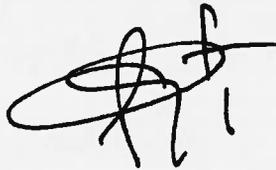
Il provvedimento dovrà indicare rispetto a ciascun dipendente interessato, i giorni di effettivo svolgimento dell'attività di cassa e l'indennità giornaliera e annua maturata da ciascun operatore in relazione all'entità complessiva delle somme maneggiate durante l'anno di riferimento.

Essa sarà corrisposta in un'unica soluzione entro i due mesi successivi alla comunicazione del Responsabile U.O.S.D. Gestione attività amministrativa PP.OO.

**ART.5**  
**FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA'**

L'indennità per maneggio valori, nella misura massima di Euro 35.000 annui, è finanziata dal fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio di qualità delle prestazioni individuali di cui all'art.9 del CCNL 2006-2009 e all'art.8 del CCNL biennio economico 2008-2009 dell'area del Comparto Sanità.

RSU



OSS

Dei Finanze

CISL FP

Italo

Montello

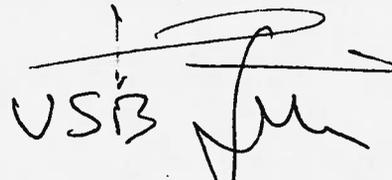
W. Ricci  
Emilio

NURSIND

Giulia Del Valle

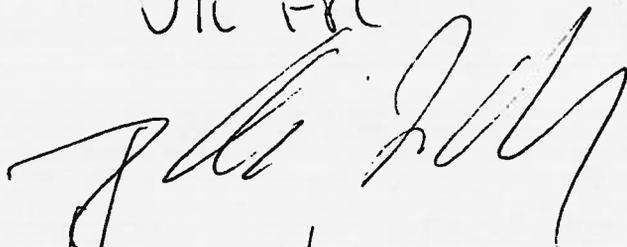


CGIL FP



Rosella Cecere V.I.L.

UIL FPC



Sorelle Isolani

Parallano

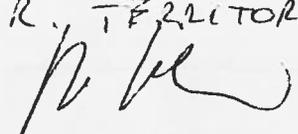
N

FSI

DICHIARAZIONE A VERBALE  
DELLA F.S.I.

IN MERITO ALLA IPOTESI DI ACCORDO SINDACALE  
SUI CRITERI RIPARTIZIONE FONDI PRODUTTIVITA'  
ANNI 2012 e 2013, SI DISSENTE SUL PUNTO  
ART. 3 RIGUARDANTE ATTIVITA' DI RISCHIO OPERATORI  
CENTRALE DI STERILIZZAZIONE DI VASTO NEL SENSO  
CHE IL PREMIO INCENTIVANTE <sup>AVREBBE</sup> DOVUTO RIGUARDARE  
GLI ANNI 2012 e 2013 COME MOSTRA DA  
VERBALE RESU DEL 03-03-2014.

CHIETI 12-5-14

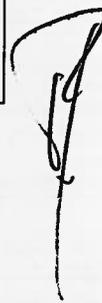
IN FEDE  
VILLANI RAFFAELLO  
SEGR. TERRITORIALE FSI  


## RELAZIONE ILLUSTRATIVA

### Modulo 1 - Scheda 1.1

*Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge*

<b>Data di sottoscrizione</b>	12 maggio 2014
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Anni 2012 e 2013
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<b>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</b> Direttore Generale Direttore U.O.C. Amministrazione e Sviluppo Risorse Umane  <b>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</b> CISL FP CGIL FP FSI FIALS UIL FPL NURSIND RSU <b>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</b> CISL FP CGIL FP FSI UIL FPL NURSIND RSU
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale dipendente dell'area del comparto
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	criteri generali di ripartizione del fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali relativo agli anni 2012 e 2013.



<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>	
	<b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<b>Il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 è stato predisposto per il triennio 2012-2014.</b>
<b>Eventuali osservazioni</b>  <b>Per le parti non compilate, si precisa che le disposizioni di riferimento non hanno diretta applicazione alle amministrazioni del SSN.</b>		




## **Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto**

**(Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie – risultati attesi – altre informazioni utili)**

L'allegata ipotesi di accordo, sottoscritta in data 12 maggio 2014, in sede di preintesa con le rappresentanze sindacali dell'area del comparto, definisce i criteri generali di ripartizione del fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali anni 2012 e 2013, relativo alla medesima area del Comparto, ai sensi dell'art. 4, comma 2, del C.C.N.L. 1998-2001 sottoscritto in data 7 aprile 1999.

La distribuzione del fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali è connessa al grado di realizzazione degli obiettivi (risultati attesi) contrattati dai Direttori delle singole Unità Operative Aziendali con la Direzione Generale in sede di negoziazione del budget anno 2012 e anno 2013.

La proposta di accordo si applica a tutto il personale non dirigente con contratto di lavoro a tempo indeterminato, al personale comandato in ingresso in relazione alla effettiva presenza in servizio, al personale a tempo determinato che ha prestato servizio - in corso d'anno 2012 e/o 2013- per un periodo superiore a sei mesi nonché al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in misura proporzionale all'orario di servizio prestato.

L'ipotesi prevede una ripartizione del fondo disponibile in quattro distinte quote e precisamente:

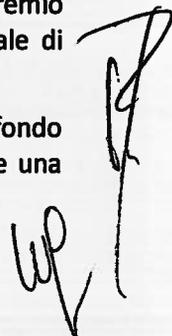
1. una quota, pari non superiore ad € 35.000, destinata alla corresponsione della indennità per maneggio di valori da attribuire ai dipendenti la cui attività comporta maneggio di denaro contante, assegni circolari, bancari e moneta elettronica e che espongano i medesimi a responsabilità contabile. Detta quota viene corrisposta con i criteri di cui all'allegato accordo "Indennità maneggio valori";
2. una quota, stimata in € 20.000,00, finalizzata alla corresponsione della indennità di cui all'art. 27 del CCNL 2002/2005 (indennità SERT) al personale dipendente che presta servizio presso l'unità operativa di Medicina Penitenziaria;
3. una quota di € 30.000,00 destinata al finanziamento dei POCT e ripartita secondo le indicazioni del Servizio Aziendale delle Professioni Sanitarie;
4. una quota generale residua, destinata a tutti i dipendenti dell'area del comparto, che sarà corrisposta a seguito della valutazione espressa dal N.A.V. , per ciascuno degli anni 2012 e 2013, sul grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati dalla Direzione Generale.

I criteri di ripartizione previsti per la distribuzione del premio incentivante tengono conto dell'apporto individuale - correlato alla presenza in servizio - al raggiungimento degli obiettivi negoziati. Per il computo delle assenze individuali si fa riferimento all'art. 71 comma 5 del D.L. n. 112/2008 del 25 giugno 2008 recante "Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria", convertito con modificazioni in L. 6 agosto 2008 n. 133.

La corresponsione del premio incentivante, riferito a ciascuno degli anni considerati, ha come presupposto le verifiche effettuate dal Nucleo Aziendale di Valutazione sui risultati raggiunti da tutto il personale dirigente e non dirigente in relazione agli obiettivi di budget assegnati per l'anno 2012 e per l'anno 2013.

In relazione al grado di raggiungimento dei risultati attesi, valutato come sopra dal Nucleo Aziendale di Valutazione, ed a quanto disposto dall'art. 31, comma 2, del D. Lgs. 150/2009, la distribuzione del premio di risultato si articola su tre fasce di merito, ciascuna delle quali comporta una diversa percentuale di accesso al fondo.

L'ipotesi di accordo prevede, inoltre, l'utilizzo delle quote residue di € 90.000,00 circa, del fondo incentivazione relativo a ciascuno degli anni 2010 e 2011, accantonate a bilancio, per corrispondere una



quota "una tantum" al personale che ha subito processi di mobilità per effetto della riorganizzazione aziendale di € 1.200,00 lorde a completo soddisfo di ogni pretesa senza altro a pretendere.

Si da atto che il testo della presente ipotesi di accordo è stato predisposto nel rispetto delle normative nazionali e contrattuali vigenti.

Si da atto, altresì, che l'Azienda si uniforma ai contenuti del Titolo III – MERITO E PREMI- del D.Lgs. n. 150/2009 anche in relazione alle disposizioni applicative regionali di cui all'art. 31 del D.Lgs. n. 150/2009 medesimo.

## **RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA**

### **Modulo 1 Costituzione del fondo per la retribuzione di risultato**

La consistenza del fondo dell'area del comparto, destinato all'istituto della produttività collettiva e individuale, è stata determinata, in applicazione dell'art. 8 del C.C.N.L. Il biennio economico 2008/2009:

- per l'anno 2012, con atto deliberativo n. 2957 del 28 dicembre 2012. Il fondo determinato per l'anno 2012 ammonta ad € 1.712.524,75;
- per l'anno 2013, con atto deliberativo n. 1753 del 18 dicembre 2013. Il fondo determinato per l'anno 2013 ammonta ad € 1.711.606,02.

Resta ferma, per espressa previsione contrattuale, la possibilità di alimentare il fondo attraverso l'utilizzo di eventuali residui, accertati a consuntivo, oltre che provenienti dal fondo che remunera l'istituto del premio incentivante e riguardanti anni precedenti anche dagli altri fondi di finanziamento del trattamento accessorio e/o carriera del personale dipendente.

#### **Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità**

##### **- Risorse storiche consolidate**

In applicazione delle norme contenute nel già citato CCNL Il biennio economico 2008-2009 dell'area del comparto, sottoscritto in data 31 luglio 2009, le risorse storiche consolidate nel fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale sono pari ad € 1.837.472,91.

Detto importo corrisponde alla somma dei valori consolidati al 31/12/2009 degli equivalenti fondi determinati per l'anno 2009 dalle due ex ASL di Chieti e di Lanciano-Vasto. Si fa rilevare che alla unificazione dei predetti fondi si è proceduto successivamente alla acquisizione di una relazione tecnica di audit sulla determinazione e sviluppo dei fondi contrattuali di ciascuna area dirigenziale e del comparto, richiesta a società esterna dall'attuale Direzione Generale all'atto del suo insediamento, per sottoporre a controllo e certificazione le modalità di costituzione ed implementazione dei fondi contrattuali da parte delle due ex ASL oggi accorpate.

##### **- Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL**

Il fondo non ha subito incrementi in quanto non sono stati sottoscritti nuovi CCNL per il blocco delle procedure contrattuali e negoziali disposto dall'art. 9, comma 17, del D.L. n. 78/2010 convertito in L. n. 122/2010 per il triennio 2010-2012 e successivamente prorogato, per l'anno 2013, con D.P.R. n. 122/2013.

##### **- Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità**

Non previsti dalla vigente normativa contrattuale.

#### **Sezione II – Risorse variabili**

Non previste dalla vigente ipotesi di accordo.



### **Sezione III – (eventuali) Decurtazioni del fondo**

Rispetto all'importo consolidato al 31/12/2009, il fondo 2012 è stato ridotto in misura proporzionale alla diminuzione di personale registrata nell'anno medesimo rispetto all'anno 2010 e il fondo 2013 è stato ridotto in misura proporzionale alla diminuzione di personale registrata nell'anno medesimo rispetto all'anno 2010, secondo le indicazioni impartite dalla Regione Abruzzo – Direzione politiche della Salute – Servizio Pianificazione e Sviluppo Risorse Umane prot. n. RA259276/DG12 del 14 dicembre 2011. Pertanto, le risorse utilizzabili sono pari, per il 2012, ad € 1.712.524,75 e, per il 2013, ad € 1.711.606,02 corrispondenti all'intero fondo come sopra determinato.

### **Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione**

Ciascuno dei fondi sottoposti a certificazione, determinati per gli anni 2012 e 2013, sono inferiori alla consistenza delle risorse aventi carattere di certezza e stabilità, consolidate al 31/12/2009, per effetto delle succitate disposizioni regionali.

### **Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

## ***Modulo 2 Definizione delle poste di destinazione del fondo per la contrattazione integrativa***

**Sezione I – Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto integrativo sottoposto a certificazione.**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

### **Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal Contratto integrativo**

L'intero fondo è finalizzato alla corresponsione del premio incentivante sulla scorta della verifica sul grado di raggiungimento degli obiettivi nonché sull'apporto dei singoli alla realizzazione degli stessi in maniera da garantire una erogazione differenziata del compenso incentivante.

### **Sezione III – (eventuali) Destinazioni ancora da regolare**

L'ipotesi di accordo integrativo sottoposto a certificazione prevede l'utilizzo, per ciascun anno considerato, dell'intero fondo disponibile, fatte salve le necessarie decurtazioni del premio di risultato legate al mancato o parziale raggiungimento dei risultati attesi, i quali hanno formato oggetto di specifica negoziazione di budget con ciascuna unità operativa aziendale. Tali risorse, non attribuibili, restano accantonate sul fondo ed iscritte a bilancio per essere utilizzate nel fondo dell'anno successivo.

**Sezione IV – Sintesi della definizione delle poste di destinazione del fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione.**

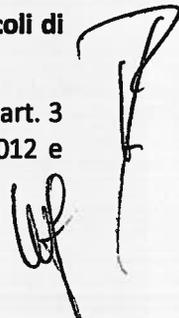
In relazione a quanto sopra, la presente sezione non è pertinente allo specifico accordo illustrato.

### **Sezione V – Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo**

In relazione a quanto sopra, la presente sezione non è pertinente allo specifico accordo illustrato.

**Sezione VI – Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale**

In relazione alla materia dell'accordo sottoposto a certificazione e con specifico riferimento all'art. 3 dell'accordo medesimo, si attesta che la corresponsione del premio di risultato relativo agli anni 2012 e



2013, tiene conto dell'apporto individuale - correlato alla presenza in servizio nel periodo di riferimento - e del grado di realizzazione dei risultati attesi nella misura percentuale valutata dal Nucleo Aziendale di Valutazione, nel rispetto del principio di attribuzione selettiva e non indiscriminata degli incentivi economici.

### ***Modulo 3 Schema generale riassuntivo del fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente fondo certificato dell'anno precedente***

**2012** Fondo per la retribuzione di risultato costituito per l'anno 2012: € 1.712.524,75 (modulo I).

Destinazione del fondo per la retribuzione di risultato costituito per l'anno 2012: il fondo ha quale unica destinazione il finanziamento dell'istituto del sistema premiante. Pertanto, l'intero fondo pari ad € 1.712.524,75 è finalizzato alla corresponsione del premio di risultato (modulo II).

Poste contabilizzate temporaneamente all'esterno del fondo: € 0,00(modulo II).

Il fondo coincide alla sommatoria dei fondi determinati per l'anno 2009 nelle due ex ASL di Chieti e di Lanciano-Vasto decurtata in misura proporzionale alla diminuzione di personale registrata nel 2012 rispetto all'anno 2010.

**2013** Fondo per la retribuzione di risultato costituito per l'anno 2011: € 1.711.606,02 (modulo I).

Destinazione del fondo per la retribuzione di risultato costituito per l'anno 2013: il fondo ha quale unica destinazione il finanziamento dell'istituto del sistema premiante. Pertanto, l'intero fondo pari ad € 1.711.606,02 è finalizzato alla corresponsione del premio di risultato (modulo II).

Poste contabilizzate temporaneamente all'esterno del fondo: € 0,00(modulo II).

Il fondo coincide alla sommatoria dei fondi determinati per l'anno 2009 nelle due ex ASL di Chieti e di Lanciano-Vasto decurtata in misura proporzionale alla diminuzione di personale registrata nel 2013 rispetto all'anno 2010.

### ***Modulo 4 Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio***

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

Il fondo per la retribuzione del premio incentivante anno 2012, determinato con atto deliberativo n. 2957 del 28 dicembre 2012, è stato accantonato nei conti del bilancio economico anno 2012 afferenti alle spese del personale con determinazione dirigenziale della U.O.C. Amministrazione e Sviluppo delle Risorse Umane 2491CH del 31 dicembre 2012.

Il fondo per la retribuzione del premio incentivante anno 2013, determinato con atto deliberativo n. 1753 del 18 dicembre 2013, è stato accantonato nei conti del bilancio economico anno 2013 afferenti alle spese del personale con determinazione dirigenziale della U.O.C. Amministrazione e Sviluppo delle Risorse Umane 2414CH del 30 dicembre 2012.

**Sezione II – Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del fondo dell'anno precedente risulta rispettato.**

Per espressa previsione contrattuale, il fondo può essere alimentato attraverso l'utilizzo di eventuali residui, accertati a consuntivo, oltre che provenienti dal fondo che remunera l'istituto del premio

incentivante e riguardanti anni precedenti anche dagli altri fondi di finanziamento del trattamento accessorio e/o carriera del personale dipendente. Al riguardo, si allega schema sintetico dal quale risulta la consistenza, allo stato, di tali residui che hanno comunque formato oggetto di appositi accantonamenti nei bilanci di relativa competenza.

E' rispettato il limite di spesa dell'anno 2010, previsto dall'art. 9, comma 2 bis, D.L. n. 78/2010 convertito in L. n. 122/2010, atteso che la consistenza del fondo, sia dell'anno 2012 che dell'anno 2013, è inferiore all'importo del fondo medesimo determinato per l'anno 2010. Va altresì precisato che al fine del rispetto del limite 2010, non rilevano eventuali risorse non utilizzate del fondo dell'anno precedente e rinviate all'anno successivo, in quanto le stesse non rappresentano un incremento del fondo ma un mero trasferimento temporale di spesa di somme già certificate (rif. Circolare n. 16 del 2 maggio 2012 del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, Direttiva n. 13/018/CR9/C1 del 7 febbraio 2013 della Conferenza delle regioni e delle Province Autonome).

**Sezione III – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del fondo**

La spesa derivante dall'applicazione dell'ipotesi di accordo sottoposta a certificazione trova puntuale copertura di bilancio con riferimento alle seguenti voci contabili:

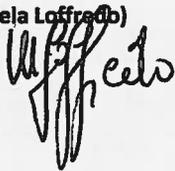
02.03.05.05.01.01 per la parte relativa agli Incentivi

02.03.05.05.01.01 per la parte relativi agli oneri riflessi

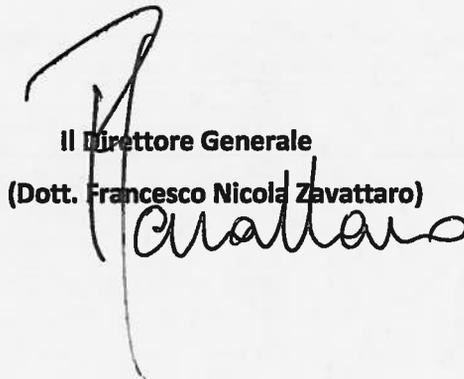
**Per quanto sopra, si attesta che la spesa derivante dall'applicazione della citata ipotesi di accordo per la ripartizione del fondo per la retribuzione di risultato riferito a ciascuno degli anni 2012 e 2013, relativo all'area del comparto, trova integrale copertura nell'ambito delle risorse puntualmente iscritte a bilancio, nel rispetto dei vincoli posti da quest'ultimo.**

Chieti, 13 maggio 2014

Il Direttore U.O.C. Amministrazione e Sviluppo  
Risorse Umane  
(Dott.ssa Manuela Loffredo)



Il Direttore Generale  
(Dott. Francesco Nicola Zavattaro)



SL

AREA DEL **COMPARTO** ASL LANCIANO-VASTO-CHIETI

		2010	2011	2012	2013
<b>POSIZIONE</b>	RESIDUO	0,00	0,00	1.346.259,75	1.687.654,56
		<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>1.346.259,75</b>	<b>1.687.654,56</b>
<b>TRATTAMENTO ACCESSORIO</b>	RESIDUO	30.251,23	0,00	0,00	0,00
		<b>30.251,23</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>PRODUTTIVITA'</b>	RESIDUO	91.783,65	1.186.917,08	1.712.524,75	1.711.606,02
		<b>91.783,65</b>	<b>1.186.917,08</b>	<b>1.712.524,75</b>	<b>1.711.606,02</b>
<b>TOTALE RESIDUI</b>					

