



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

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)

ANNO 2011

Chieti, 22 aprile 2013



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 2011, 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, per l'anno 2011, 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 € 1.741.005,58.

Al fondo 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, ai sensi della normativa vigente, relativi al 2011 e agli 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, come sopra determinato, sia ripartito in quattro distinte quote e precisamente:

1. una quota pari a € 90.000,00, finalizzata alla corresponsione di un premio incentivante destinato, quale bonus "una tantum", al personale a tempo indeterminato interessato dai processi di riorganizzazione aziendali, per effetto dei quali si sia determinato uno spostamento della sede lavorativa. Le tipologie del personale coinvolto e l'entità delle quote spettanti a ciascuno saranno oggetto di apposita informativa preventiva per il successivo accordo;
2. una quota, non superiore ad € 65.000 (corrispondente a circa il 4% del fondo), 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;
3. una quota stimata in € 20.000,00, finalizzata alla corresponsione della indennità di cui all'art. 44 comma 6 lett. c del CCNL 1994/1997 (indennità per ogni giornata di servizio prestato nei servizi di malattie infettive) al personale infermieristico che presta servizio presso l'unità operativa di Medicina Penitenziaria.
4. una quota pari al 2% del fondo destinata al finanziamento dei POCT e ripartita secondo le indicazioni del Servizio Aziendale delle Professioni Sanitarie;
5. la rimanente quota, destinata a tutti i dipendenti dell'area del comparto, che sarà corrisposta a seguito della valutazione espressa dal N.A.V. sul grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati dalla Direzione Generale.

Eventuali somme non spese, riferite ai punti 1, 2, 3, e 4 di cui sopra, saranno riassegnate al fondo generale (punto 5) che viene ripartito con le seguenti modalità:

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'Galli', 'C', 'AW', 'Diaz', and others.]

a) definizione quota individuale teorica:

- a. si attribuiscono a ciascun dipendente dell'area del comparto a tempo indeterminato e determinato, che ha prestato servizio in corso d'anno 2010, 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 **1,5** per la categoria D/Ds, **1,3** per le categorie C e 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;

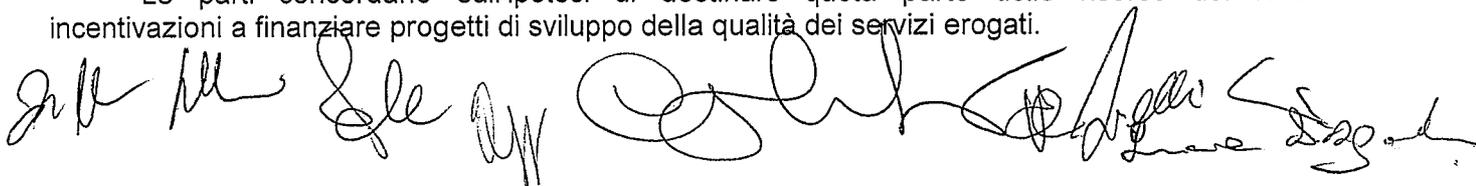
- b) la quota individuale reale è quella effettivamente spettante al dipendente, tenuto conto del grado di raggiungimento dei risultati, da parte della U.O. di appartenenza, rispetto agli obiettivi assegnati, secondo le indicazioni del Nucleo Aziendale di Valutazione. Per l'anno 2011, si considera quale U.O. di appartenenza di ciascun dipendente quella nella quale si è prestato servizio per il maggior numero di giorni.

In relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi stessi, comunicato dal N.A.V. 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%	corrispondente all'acconto già corrisposto

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





ART. 4 Tempi di erogazione del premio di produttività

I compensi 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 Norma finale

Le parti concordano di utilizzare quota parte delle risorse residue sul fondo incentivazione anno 2010, al netto delle liquidazioni già effettuate o da effettuare per le finalità concordate, per il finanziamento di quota incentivante, nella misura massima di € 35.000,00, in favore del personale che ha partecipato nel medesimo anno alla realizzazione di POCT, secondo le indicazioni del Servizio Aziendale delle Professioni Sanitarie.

Per quanto non previsto dal presente accordo, si fa riferimento alle vigenti norme nazionali legislative e contrattuali.

ASL

AS

AS

[Handwritten signature]

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 esponano 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 AMMONTARI 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-	lie
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.	"	"

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

L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità di cui sopra avverrà sulla base di uno specifico rendiconto di cassa e previa determina adottata dal Direttore della U.O.C. Bilancio e Contabilità nei limiti e nel rispetto del presente disciplinare.

ART.4

LIQUIDAZIONE E CORRESPONSIONE DELL'INDENNITA'

La corresponsione dell'indennità per maneggio valori sarà effettuata annualmente tramite determina di liquidazione redatto a firma del Direttore dell'U.O.C. Amministrazione e Sviluppo delle 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 Direttore dell'U.O.C. Bilancio e Contabilita'.

Il provvedimento dovrà indicare rispetto a ciascun dipendente interessato, i giorni di presenza effettiva e con l'individuazione della fascia di indennità maturata da ciascun operatore in relazione all'entità complessiva delle somme maneggiate durante l'anno di riferimento.

Essa sarà corrisposta in un'unica soluzione con la retribuzione del mese di febbraio dell'anno successivo a quello cui si riferisce il periodo di maneggio.

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

Al finanziamento dell'indennità per maneggio valori, nella misura presunta di Euro 65.000 annui, si provvede attraverso il prelievo 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 10.04.2008 e confermato dall'art.8 del CCNL 31.07.2009 - biennio economico 2008-2009 - nei limiti dell'ammontare sopra determinato.

**ART. 6
DECORRENZA**

La corresponsione dell'indennità per maneggio valori di cui al presente disciplinare nei termini sopra stabiliti ha decorrenza dal 1° gennaio 2011.

Per l'anno 2010 si procederà in termini forfetari nella misura di 1,50 euro pro-capite per ogni giornata di effettivo servizio a favore degli aventi diritto individuati con il provvedimento di cui al precedente art.3, le cui somme saranno corrisposte ai beneficiari nella retribuzione relativa ai due mesi successivi a quello dell'entrata in vigore del presente disciplinare.

[Handwritten signatures and initials scattered across the page, including names like 'C. Lina', 'Melli', 'Pelli', and others.]