



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

Il giorno **17 giugno 2014**, in Chieti, presso Sala Riunioni della Direzione Generale ubicata al I livello della Palazzina Sebi, si sono riuniti la Delegazione trattante di Parte pubblica e la RSU e i Delegati delle organizzazioni sindacali rappresentative dell'area del Comparto per sottoscrivere in via definitiva, in assenza di rilievi da parte dal Collegio sindacale sulla preintesa sottoscritta in data 12 maggio 2014, il seguente 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 - di cui all'art. 8 C.C.N.L. II biennio economico 2008/2009 – relativo agli anni 2012 e 2013.

PARTE PUBBLICA

PARTE SINDACALE

		OO.SS.	
Direttore Generale ASL		CGIL FP	
Direttore Sanitario ASL		FPS CISL	
Direttore Amministrativo ASL		UIL FPL	
Direttore U.O.C. Amm.ne e Sviluppo Risorse Umane		FSI	
		FIALS	
		NURSIND	
		RSU):	
		Sig. Fabio AGOSTA	
		Sig. Michele APPIGGIUTOLI	
		Sig.ra Patrizia BIANCHI	
		Sig.ra Maria Patrizia BOMBA	
		Sig. Carlo Antonio CARABBA	
		Sig.ra Rossella CESARONE	
		Sig. Enea COLASANTE	
		Sig.ra Lucia D'AGOSTINO	
		Sig. Enrico DEL VILLANO	
		Sig. Giuseppe DELLI BENEDETTI	
		Sig.ra Gianna D'ETTORRE	
		Sig. Nicolò DI BATTISTA	
		Sig. Antonio DI BIASE	
		Sig. Elenio DI FILIPPO	
		Sig. Antonio DI MICHELE	
		Sig. Franco DI PETTA	
		Sig. Pietro DI PIETRO	
		Sig. Donato DI RADO	
		Sig. Maurizio Rivera DI RENZO	
		Sig. Claudio DI SCIPIO	
		Sig.ra Maria Domenica DI VINCENZO	
		Sig. Marcello FERRARO	
		Sig. Mario FRITTELLI	



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

Sig. Franco GRAZIANI	
Sig. Luigi IARLORI	
Sig. Gianfedele IVOI	
Sig. Emanuele LATTANZIO	
Sig. Mauro LIBERATOSCIOLI	
Sig. Nicola MALATESTA	
Sig. Carlo MARCIANO	
Sig. Davide MARRONE	
Sig. Paolo MASCITTI	
Sig. Franco MASSONE	
Sig. Emilio MEO	
Sig. Vincenzo PACE	
Sig.ra Fiorella ROLANDI	<i>Fiorella Rolandi</i>
Sig.ra Romilda ROSATI	
Sig. Francesco RULLO	
Sig.ra Simonetta SETTA	
Sig.ra Virginia TATANGELO	
Sig. Camillo TORTO	
Sig. Raffaello VILLANI	
Sig. Vincenzo VINCITORIO	<i>V</i>
Sig. Domenico ZAPPACOSTA	

af



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)

ANNI 2012 e 2013

FSI
Mabbl

CAIL FP

[Signature]

CISL FP

[Signature]

UIL-FPL

[Signature]

NURSIND
[Signature]

NURSING UP
[Signature]

Chieti, 17 giugno 2014

[Signature]



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

NURSI
Elio del Vello

CGIL FP
E

UIL-FPL

CISL Montebelluna

FSI
Nursing



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
Mantoli

NURSIND
Amisano

UIC-FPL
[Signature]

OGILIP
[Signature]

[Signature]

CISLFP Montella
[Signature]

[Signature]
NURSIND & CP



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.

NURSIND
Elio Del Villar

FSI
Michele Arli

CGIL FP
[Signature]

UIL-T-PL
[Signature]

CISL FP
Monteleone

[Signature]

[Signature]
NURSIND OP

[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 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. " "

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.

NURSIND
G. Del Vallo

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.

FSI
M. B. B.

UIL-FPU
C. G. G. P.
[Signature]

CISL FP
[Signature]

[Signature]
NURSIND

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.

NURSIND
Elio Del Vecchio

FSI
Maurizio Ad

CAIC FP

CISL FP

OF

Ubertini

UIL-FPL

[Signature]

[Signature]

[Signature]

NURSING UP
[Signature]

[Signature]