



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

Vista l'ipotesi di accordo sui 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 2014 e 2015, siglata in data 20 luglio 2015;

Preso atto che il Collegio Sindacale, così come risulta dal verbale n. 11 del 30 luglio 2015, agli atti dell'Amministrazione, ha espresso parere favorevole in ordine alla certificazione di compatibilità economico-finanziaria di cui all'art. 40 bis del D. Lgs. n. 165/2001;

In data **3 settembre 2015**, le parti sottoscrivono, in via definitiva, il seguente accordo integrativo 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. Il biennio economico 2008/2009 - relativo agli anni 2014 e 2015, nel testo che segue.

PARTE PUBBLICA

PARTE SINDACALE

PARTE PUBBLICA		PARTE SINDACALE	
		OO.SS.	
Direttore Generale f.f. ASL (Dott. Pasquale Flacco)		CGIL FP	
Direttore Sanitario ASL	vacante	CISL FP	
Direttore Amministrativo ASL	vacante	UIL FPL	
Direttore U.O.C. Amm.ne e Sviluppo Risorse Umane (Dott.ssa Manuela Loffredo)		FSI	
		FIALS	
		NURSIND	
		RSU):	
		Fabio AGOSTA	
		Stefania ANGELUCCI	
		Mchele APPICCIUTOLI	
		Maria Grazia BELLISARIO	
		Michele BIANCHI	
		Patrizia BIANCHI	
		Diletta CAMPAGNA	
		Rossella CESARONE	
		Lucia D'AGOSTINO	
		Angelo D'ANTONIO	
		Marilena DE ANGELIS	
		Enrico DEL VILLANO	
		Antonio DI BIASE	
		Elenio DI FILIPPO	
		Lino DI MARTINO	
		Antonio DI MICHELE	
		Pietro DI PIETRO	
		Nicola DI RETO	
		Giovanni DI SCIASCIO	
		Mira D'IPPOLITO	



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

Mario FRITTELLI	
Claudio GIALLORETO	
Angela GNAGNARELLA	
Franco GRAZIANI	
Luigi IARLORI	<i>[Handwritten signature]</i>
Emanuele LATTANZIO	
Mauro LIBERATOSCIOLI	
Arturo Mirko MAIELLA	
Nicola MALATESTA	<i>[Handwritten signature]</i>
Carlo MARCIANO	<i>[Handwritten signature]</i>
Davide MARRONE	<i>[Handwritten signature]</i>
Antonio MARTELLI	
Paolo MASCITTI	
Franco MASSONE	
Emilio MEO	<i>[Handwritten signature]</i>
Lina MICOLUCCI	<i>[Handwritten signature]</i>
Antonio MONTEODORISIO	<i>[Handwritten signature]</i>
Vincenzo PACE	<i>[Handwritten signature]</i>
Gabriele SFERRELLA	
Michele SPERA	
Francesco TAGLIERI SCLOCCHI	<i>[Handwritten signature]</i>
Gianluca TONTINI	<i>[Handwritten signature]</i>
Raffaello VILLANI	<i>[Handwritten signature]</i>
Vincenzo VINCITORIO	<i>[Handwritten signature]</i>
Rosanna ZULLI	



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 INTEGRATIVO 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 2014 e 2015

Chieti, 3 settembre 2015

USB
[Signature]

2/10
15/07/2009
[Signature]

FS
[Signature]

C.C.N.L. FP
[Signature]

NURSEMD
Elio del Valle
[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 2014 e 2015, 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 € 1.717.853,42 per l'anno 2014 e provvisoriamente determinato, tenuto conto del documento approvato dalla Conferenza Stato-Regioni il 23 aprile 2015 e trasmesso dalla Regione Abruzzo con nota prot. n. 135509/DG12 del 21 maggio 2015, in € 1.717.853,42 per l'anno 2015.

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 2014 e 2015, come sopra determinato, sia ripartito in quattro distinte quote e precisamente:

1. una quota, non superiore ad € 35.000, per l'anno 2014, 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". Per il 2015 tale quota viene ridotta in proporzione alla riduzione del personale adibito a tale attività mentre la restante quota, rispetto allo stanziamento dell'anno 2014, viene accantonata per far fronte a situazioni di particolare rilevanza concordate sul tavolo sindacale;
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, per l'anno 2015, pari al 10% del fondo, finalizzata alla corresponsione di un premio incentivante aggiuntivo al personale sanitario di categoria C e D stabilmente impegnato sui tre turni (H24) corrisposto in misura proporzionale al numero delle notti effettuate;
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 2014 e 2015, 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 3) che viene ripartito con le seguenti modalità:

216
2015
2014
FSI

MU

CGIL FP

NURSIND
CINCPD
CINCPD



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%	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.

Per il
Prestato
Auditor
FSI
Mun

CGIL FP

NURSIND
Elio del Valle

CGIL FP



Si da atto che, nel corso della riunione del 29 maggio 2015, le parti hanno convenuto di corrispondere una quota in acconto del premio incentivante spettante, per ciascuno degli anni 2014 e 2015, contestualmente alla erogazione degli stipendi del mese di luglio 2015. Detta quota in acconto, pari ad € 150,00 per ciascun anno, viene corrisposta a tutto il personale a tempo indeterminato in servizio alla data del 31/12/2014 o 30/06/2015 che non ha, nel corso dell'anno di riferimento, un numero di assenze superiore a 90 giorni per l'anno 2014 e 45 giorni per l'anno 2015. Per il restante personale (cessato prima del 31/12 o 30/06 dell'anno di riferimento, a tempo determinato, con un numero di assenze superiore a 90 o 45 giorni...) il premio incentivante sarà corrisposto all'esito delle valutazioni del N.A.V..

ART. 4 Tempi di erogazione del premio di produttività

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

CISL FP
[Signature]

ART. 5 Disapplicazioni

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

IL
P. S. R. 000
FSI
[Signature]

Cgil FP
[Signature]

[Signature]

[Signature]

USB
[Signature]

NURSIND
Elio Del Valle
[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 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. " "

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.

USB
Fidel

CISY FP
Cassella

NURSIND
Enrico del Valle

Fidel

CAL FP
Fidel

FSI
M

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.

CISL FP
[Signature]

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.

[Handwritten initials]

CGIL FP
[Signature]

USIS
[Signature]

[Signature]

NURSIND
[Signature]

[Signature]

FSI *[Signature]*