

Tra

la delegazione di parte pubblica dell'Azienda sanitaria universitaria Friuli Centrale, costituita ex art. 8, comma 4, del CCNL del personale del comparto Sanità stipulato il 21 maggio 2018

e

la delegazione sindacale del comparto costituita ex art. 9, comma 3, del CCNL del comparto Sanità stipulato il 2 novembre 2022

viene stipulato il seguente

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE  
ex art. 40, comma 3-*bis*, del d.lgs. 165/2001  
e correlate disposizioni contrattuali nazionali vigenti

avente ad oggetto

**IMPIEGO DELLE RISORSE AGGIUNTIVE REGIONALI 2022  
PER IL PERSONALE DEL COMPARTO SANITÀ**

certificato dal Collegio sindacale in data 13 GIUGNO 2023

  
Vidotto Massimo



1

  
FPCCSU  
  
  
  
Venerio  


Premesso che:

- i criteri per la ripartizione delle risorse sono determinati in sede di contrattazione integrativa in apposita sessione annuale, secondo quanto previsto dall'art. 9 del CCNL 2 novembre 2022;
- con decreto n. 588 del 27 maggio 2022 sono stati definiti in via provvisoria i fondi contrattuali per l'anno 2022 del personale del comparto Sanità dell'Azienda sanitaria universitaria Friuli Centrale;
- in data 7 marzo 2022, nelle more della trattazione complessiva dell'accordo sulle risorse regionali aggiuntive per il personale del comparto del Servizio sanitario regionale relative all'esercizio 2022, l'assessore regionale alla salute, politiche sociali e disabilità e le organizzazioni sindacali hanno ritenuto opportuno confermare alcune scelte già operate nell'accordo del 26 luglio 2021 approvato con DGR n. 1344 del 3 settembre 2021 e, in particolare, di valorizzare le condizioni di complessità lavorativa legate all'assistenza nelle strutture sanitarie confermando e richiamando, allo scopo, i contenuti dei seguenti filoni di interesse regionale già disciplinati nella predetta intesa:
  1. complessità assistenziale e continuità dei servizi;
  2. personale a disposizione dei corsi di laurea area sanitaria.
- con specifica disposizione transitoria, al fine di procedere al riconoscimento dell'attività prestata dal personale per garantire la funzionalità dell'organizzazione del lavoro, l'accordo stralcio regionale 2022:
  - ha attribuito alle aziende la possibilità di utilizzare le ordinarie risorse della produttività nel limite delle risorse attribuite per i punti 1 e 2 di cui sopra con l'accordo del 26 luglio 2021, rispettivamente pari a € 4.050.414,00 e a € 148.409,00, a stralcio dell'accordo complessivo 2022, a fronte della realizzazione della copertura delle attività assistenziali;
  - ha vincolato alle predette finalità una parte dell'importo totale di risorse regionali aggiuntive disponibili per l'anno 2022 da quantificarsi in sede di accordo definitivo e destinate al personale del comparto;
- con contratto collettivo integrativo aziendale sottoscritto il 7 marzo 2022, avente specifico riferimento ai mesi di gennaio e febbraio dell'anno corrente e fino alla stipulazione del presente CCIA, le parti hanno definito l'impiego temporaneo delle risorse destinate alla premialità a sostegno della complessità assistenziale e della continuità dei servizi, utilizzando il fondo contrattuale in luogo delle risorse aggiuntive regionali;
- con deliberazione n. 996 dell'8 luglio 2022 la Giunta regionale ha approvato lo schema di accordo sottoscritto il 29 giugno 2022 dall'assessore regionale alla salute, politiche sociali e disabilità e dalle organizzazioni sindacali in merito alle risorse aggiuntive regionali destinate per l'esercizio corrente al personale del comparto Sanità;
- il decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, il d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, il d.lgs. 1 agosto 2011, n. 141, il decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito con modifiche in legge 7 agosto 2012, n. 135, e il d.lgs. 25 maggio 2017, n. 74 hanno introdotto disposizioni in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;
- i contenuti delle disposizioni da ultimo richiamate sono ripresi nelle linee di gestione approvate in via preliminare con DGR n. 54 del 21 gennaio 2022, nella parte in cui si specifica che tali risorse sono destinate allo sviluppo di progettualità di particolare valenza e coerenti con gli obiettivi strategici regionali, che consentano la valorizzazione del personale sulla base di criteri oggettivi e misurabili, in modo tale da evitare una distribuzione di carattere stabile e automatico, assicurando che il riconoscimento avvenga nel pieno rispetto alla performance organizzativa ed individuale;

tutto ciò premesso, le parti si danno atto della consistenza delle risorse aggiuntive regionali per l'esercizio 2022 come sotto riportate e concordano di individuare i relativi budget per il finanziamento delle linee progettuali attivate dall'Azienda nell'esercizio delle proprie prerogative

CISL FP

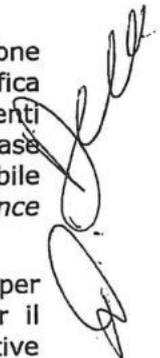
Vidotto Maresca

FP CGLF

2

Vella

Hernandez



direzionali e gestionali e nell'ambito delle indicazioni regionali, come descritti nella scheda allegata al presente contratto, di cui costituisce parte integrante (allegato 1).

<b>Risorse aggiuntive regionali ex DGR 996/2022</b>			
Personale a disposizione dei corsi di laurea	Complessità assistenziale e continuità dei servizi	Altre progettualità	Totale
148.409,00	4.050.114,00	3.192.288,55	7.390.811,55

In merito all'impiego delle risorse sopra descritte, le parti concordano quanto segue.

### **1. Obiettivo regionale n. 1: complessità assistenziale e continuità dei servizi**

Le parti si danno atto che:

- per effetto del CCIA sottoscritto il 7 marzo 2022 ai fini dell'impiego parziale delle risorse destinate alla premialità in via transitoria per l'esercizio 2022, gli incrementi retributivi ivi definiti, correlati all'obiettivo di continuità assistenziale e dei servizi, sono stati corrisposti nell'anno corrente mediante ricorso provvisorio al fondo premialità e fasce;
- a seguito della deliberazione n. 996/2022 di cui in premessa, l'obiettivo di cui trattasi viene valorizzato, per l'intero anno 2022, a valere sulle risorse aggiuntive regionali a tal fine stanziata, pari a € 4.050.114,00, con contestuale rientro nel fondo succitato della quota di risorse utilizzata temporaneamente.

Le parti convengono pertanto di confermare la valorizzazione del mantenimento dei livelli di assistenza e della funzionalità dei servizi aziendali estesi nelle ventiquattro e nelle dodici ore, incentivando il coinvolgimento del personale in situazioni di lavoro valutate di particolare rilievo e gravosità nella misura seguente:

- € 24,00 per ciascun turno notturno;
- € 15,00 per ciascun turno festivo;
- € 7,50 per ciascun turno festivo di durata pari o inferiore alla metà dell'orario di turno.

L'obiettivo deve ritenersi raggiunto qualora sia assicurata la copertura dei turni di lavoro prestati di notte e nelle giornate festive in misura pari o superiore all'85% per ciascuna articolazione organizzativa. La rendicontazione ha scadenza mensile e documenta lo stato di avanzamento ai fini della corresponsione dell'incentivo con tale periodicità.

La stima delle risorse a tal fine necessarie in ragione d'anno evidenzia un fabbisogno di € 4.282.498,29.

### **2. Obiettivo regionale n. 2: personale a disposizione dei corsi di laurea delle professioni sanitarie**

Mediante il contratto richiamato al punto 1, le parti hanno convenuto di ricorrere temporaneamente al fondo contrattuale anche al fine di valorizzare l'impegno del personale a disposizione dei corsi di laurea delle professioni sanitarie impegnato a garantire la regolarità dei tirocini degli studenti attraverso la revisione continua delle attività formative e delle procedure di sicurezza ai fini del rapido ed efficace inserimento dei neo-professionisti.

A seguito di specifico stanziamento regionale di € 148.409,00, le parti confermano tale valorizzazione mediante il riconoscimento di quota parte del compenso stabilito nella misura massima di € 8.000,00 per i responsabili delle attività formative professionalizzanti ed € 7.000,00 per i tutor didattici, in relazione allo stato di avanzamento del progetto come certificato.

La stima delle risorse a tal fine necessarie in ragione d'anno evidenzia un fabbisogno di € 153.652,43.

### **3. Obiettivi strategici regionali prioritari e ulteriori progetti aziendali correlati alla continuità assistenziale e alla continuità dei servizi**

La disponibilità di € 3.192.288,55 è destinata a finanziare i progetti di cui al prospetto allegato

2.

CISLFP  
Vidotto Masera

3

ASU FC  
De

ASU FC  
De

ASU FC  
De

**Obiettivo regionale n. 3: emergenza sanitaria da COVID-19**

Ore e turni aggiuntivi prestati nel periodo dell'emergenza sanitaria COVID-19 e maggiori carichi di lavoro anche derivanti da attività vaccinale e diagnostica tamponi nonché da supporto diretto e indiretto sono valorizzati nei termini seguenti:

- € 25,00 per le categorie A e B, compreso il livello super;
- € 33,00 per la categoria C;
- € 35,00 per la categoria D, compreso il livello super.

**Obiettivo regionale n. 7: Sedi con criticità, marginali e poco attrattive / turni aggiuntivi**

Le parti concordano di valorizzare il personale impegnato a garantire l'assistenza infermieristica nella Casa circondariale di Tolmezzo, in considerazione della complessità organizzativa e relazionale del *setting* assistenziale, suddividendo l'importo complessivo di € 15.000,00 in proporzione ai turni prestati.

**Ulteriori progetti aziendali correlati alla complessità assistenziale e alla continuità dei servizi**

Le parti confermano infine l'impiego delle risorse aggiuntive ai seguenti fini correlati alla complessità assistenziale e alla continuità dei servizi:

1. mantenimento dei livelli di assistenza e della funzionalità di tutti i servizi aziendali che operano sulle dodici e ventiquattro ore, mediante la valorizzazione delle chiamate in servizio ovvero dei cambi di turno a copertura di assenze improvvise non programmabili e/o non prevedibili tali da compromettere i livelli minimi di sicurezza assistenziale con i seguenti compensi:
  - richiamo in servizio entro le prime 36 ore € 100,00 a chiamata;
  - richiamo in servizio dalla 37<sup>a</sup> alla 72<sup>a</sup> ora € 50,00 a chiamata;
  - cambio turno entro le prime 36 ore € 50,00 a chiamata;
  - cambio turno dalla 37<sup>a</sup> alla 72<sup>a</sup> ora € 30,00 a chiamata;
2. mantenimento dei livelli di assistenza e della funzionalità delle strutture nelle giornate prefestive del sabato, mediante incentivazione dell'attività dei lavoratori a tal fine impegnati, in misura diversa in relazione all'impegno orario con i seguenti compensi:
  - turno sabato: € 10,00;
  - turno sabato ridotto: € 5,00;
  - mantenimento dei livelli di assistenza e della funzionalità delle strutture aventi particolare complessità e specializzazione (Pronto soccorso, Pneumologia, Nido, Chirurgia vertebro-midollare, Cardiocirurgia degenze, SOPDC), mediante il riconoscimento di un incentivo nella misura attualmente in essere.

Per quanto sopra non previsto si fa rinvio alle modalità di svolgimento disposte nel documento allegato al CCIA sottoscritto il 21 aprile 2021 (allegato 2).

Gli obiettivi sopra descritti devono ritenersi raggiunti qualora sia assicurata la copertura dei turni di lavoro articolati sulle dodici e sulle ventiquattro ore ovvero prestati di notte e nelle giornate festive e prefestive del sabato in misura pari o superiore all'85% per ciascuna articolazione organizzativa. La rendicontazione ha scadenza mensile e documenta lo stato di avanzamento ai fini della corresponsione dell'incentivo con tale periodicità.

La quota di risorse temporaneamente destinata all'utilizzo appena descritto con il CCIA sottoscritto il 7 marzo 2022 rientra pertanto nel fondo contrattuale premialità e fasce.

La stima delle risorse a tal fine necessarie in ragione d'anno evidenzia un fabbisogno di € 2.954.660,83.

Fermo restando l'importo complessivo assegnato dalla Regione a titolo di risorse aggiuntive, le parti convengono di impiegare in modo flessibile le specifiche destinazioni individuate, in ragione del fabbisogno evidenziato dalle singole linee progettuali.

**4. Servizio regionale di elisoccorso**

In linea con l'intesa regionale succitata, al personale direttamente impegnato nell'attività di volo

CISL RP  
Vidotto Mosina  
FRG  
4  
Admiral

del servizio di elisoccorso è corrisposto un compenso incentivante pari a € 21.00 orari.

Le parti si danno atto che le risorse dedicate al medesimo servizio, sia per il personale della dirigenza che per il personale del comparto sono da considerarsi aggiuntive rispetto allo stanziamento per gli obiettivi strategici regionali e fanno riferimento a un budget massimo vincolato pari a complessivi € 381.000,00.

#### **5. Criteri per il riconoscimento dei compensi derivanti dalla partecipazione al conseguimento degli obiettivi incentivati**

La partecipazione ai progetti è formalizzata con sottoscrizione dell'adesione volontaria da parte dei lavoratori interessati, ai quali è assicurata compiuta informazione, documentata da verbale della riunione illustrativa.

Il personale con idoneità condizionata non può essere impiegato nel raggiungimento di obiettivi che comportino attività in contrasto con limiti e prescrizioni stabilite dal medico competente per la sorveglianza sanitaria dei lavoratori.

Le parti convengono inoltre di stabilire in novanta ore il tetto massimo individuale di orario aggiuntivo compensabile secondo il presente contratto.

La partecipazione dei lavoratori a tempo parziale ai progetti che richiedono corrispettivo orario è proporzionata al corrispondente contratto di lavoro: quarantacinque ore per i rapporti a diciotto ore settimanali, sessanta ore per i rapporti a venticinque ore, settantacinque ore per i rapporti a trenta ore. In caso di diversa consistenza del rapporto a tempo parziale si fa riferimento alla previsione più prossima fra quelle elencate.

Poiché l'Organismo indipendente di valutazione verificherà il percorso di valutazione della *performance* alla fine dell'esercizio, le parti si danno atto che, in caso di verifica negativa, i compensi indebitamente corrisposti verranno recuperati.

Ai fini del pagamento degli incentivi correlati a orario aggiuntivo, è necessaria la disponibilità di eccedenza oraria maturata nel corso dell'anno 2022, fatto salvo il recupero orario nel limite del saldo al 31 dicembre 2021. Pertanto la valorizzazione dell'eccedenza 2022 mediante risorse aggiuntive regionali potrà avvenire solo per la differenza tra il saldo al 31 dicembre 2022 e il saldo al 31 dicembre 2021 decurtato dell'eventuale recupero intervenuto nell'anno 2022, identificato con il codice "REC040" o certificato dal coordinatore, su base non inferiore a un'ora.

L'eccedenza oraria è documentata mediante apposito modulo convalidato dal responsabile del lavoratore interessato ovvero con apposito codice di timbratura. In entrambi i casi è necessaria l'evidenza del surplus orario.

Qualora, in presenza di eventi imprevedibili all'atto della sottoscrizione del presente contratto, ai singoli progetti debbano essere apportate modifiche, ivi compreso l'elenco del personale coinvolto, le parti si impegnano a riconvocarsi in sede tecnica.

Per quanto non previsto dalla presente intesa si applicano le indicazioni contenute nell'accordo regionale sopra richiamato.

#### **6. Criteri per il riconoscimento dei compensi correlati alle prestazioni aggiuntive**

Le parti si impegnano a convocarsi al fine di concordare i criteri per il riparto dell'importo autorizzato al fine del pagamento delle prestazioni aggiuntive, fatti salvi i casi di destinazione specifica normativamente prevista.

#### **Controllo in materia di contrattazione integrativa**

Il presente contratto sarà inviato al Collegio sindacale secondo quanto previsto dall'articolo 40-bis, comma 1, del decreto legislativo n. 165/2001.

Nell'evenienza di rilievi formulati che comportino la necessità di procedere a revisione, le parti si impegnano a riconvocarsi.

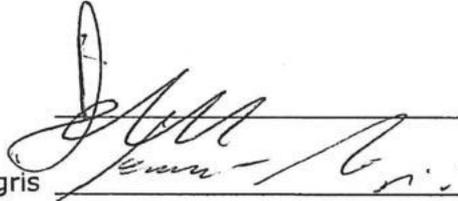
*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "FPCG/14" and "5"]*

Udine, 19 DICEMBRE 2022

**Delegazione di parte pubblica**

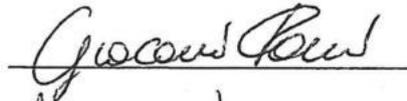
Direttore generale, dott. Denis Caporale

Direttore amministrativo, avv. Francesco Magris

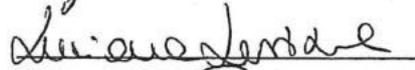


**Delegazione di parte sindacale**

RSU, ...GIACOMO TONI



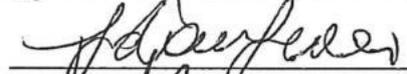
RSU, LUCIANA LESIZZA



RSU, ...LUCA RAIOIA



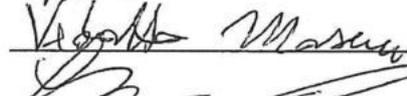
RSU, ...SONIA SOLARI



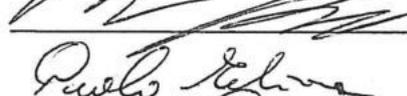
CGIL FP



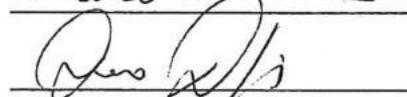
CISL FP



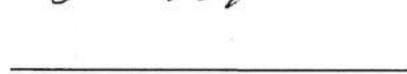
UIL FPL



FIALS



NURSIND DEVEDI SANIAD



NURSING UP



CCIA 2022 - RISORSE AGGIUNTIVE REGIONALI PERSONALE DEL COMPARTO SANTA

Tematiche di interesse regionale	N.	Denominazione progetto	Descrizione progetto	Compensi unitari	Orario aggiuntivo	Strutture interessate	Profili coinvolti	Indicatore di risultato	Periodicità rendicontazione	Assegnazione regionale	Quota progetto
1. Complessità assistenziale e continuità dei servizi	1	Turni notturni e festivi	Valorizzazione del personale che svolge turni notturni e festivi	Incentivo notturno € 3,00/ora, incentivo festivo intero € 15,00/turno, incentivo festivo ridotto € 7,50/turno	No	Strutture operanti sulle 24 ore	Diversi	Copertura dei turni di lavoro articolati sulle dodici e sulle ventiquattro ore ovvero prestati di notte e nelle giornate festive in misura pari o superiore all'85% per ciascuna articolazione organizzativa	Mensile	4.050.114,00	4.282.998,29
2. Personale a disposizione dei corsi di laurea sanitari	2	Progetti personale a disposizione dei corsi di laurea sanitari	Garanzia di regolarità dei tirocini degli studenti attraverso la revisione continua delle attività formative e delle procedure di sicurezza ai fini del rapido ed efficace inserimento del neo-professionista	Non previsti	No	Corsi di laurea delle professioni sanitarie	RAFP e tutor di primo livello (tutor didattico)	Relazione del coordinatore del corso di laurea	Mensile	148.409,00	153.652,43
3. Emergenza sanitaria da COVID-19	3	Contratto dell'emergenza epidemiologica COVID-19	Ore/turni aggiuntivi prestati nel periodo dell'emergenza sanitaria COVID-19 e maggiori carichi di lavoro anche derivanti da attività vaccinale e diagnostica tamponi nonché da supporto diretto e indiretto	Cat. A, B, Bs: € 25,00; cat. C: € 33,00; cat. D, Ds: € 35,00	SI	Reparti ospedalieri e strutture di supporto tecnico-amministrativo (13.361 ore personale sanitario e 1000 ore)	Diversi	Interesse all'organizzazione di bolle; strutture deiparitarie per COVID-19 e altro titolo dovute al personale ad altre strutture per la medesima esigenza; strutture di supporto tecnico-amministrativo (13.361 ore personale sanitario e 1000 ore)	Annuale		445.205,33
4. Piano nazionale di ripresa e resilienza	4	Incremento prestazioni erogate a livello territoriale / assistenza domiciliare	Turni o slot di ore nelle seguenti aree d'intervento: infermieristica di comunità, telemedicina/teleassistenza, digitalizzazione	Cat. Bs: € 25,00; cat. C: € 33,00; cat. D, Ds: € 35,00	SI	Strutture coinvolte nei percorsi attivati (es.: per il diabete, distretti)	Personale sanitario e tecnico	Personale sanitario e tecnico	Annuale		-
5. Sviluppo/revisione di reti di servizi e percorsi diagnostici e terapeutici, anche innovativi	5	Processi assistenziali collegati a nuovi PDTA	Ore aggiuntive in caso di realizzazione di processi assistenziali collegati a PDTA che richiedono incremento di attività (es.: PDTA diabete)	Cat. D, Ds: € 35,00	SI	Strutture coinvolte nei percorsi attivati (es.: per il diabete, distretti)	Prevalentemente infermieri	Volume trattati rispetto alle agende strutturate; numero dei casi trattati previsti dalle procedure	Annuale		-
6. Avvio dei nuovi sistemi gestionali	6	Supporto all'analisi, verifica e avviamento dei nuovi sistemi gestionali	Ore aggiuntive richieste dal maggior carico di lavoro correlato alla ricaduta organizzativa dell'introduzione dei nuovi sistemi gestionali	Cat. Bs: € 25,00; cat. C: € 33,00; cat. D, Ds: € 35,00	SI	Strutture amministrative e tecniche	Personale amministrativo e tecnico	Rispetto delle scadenze e regolarità dei processi supportati dai sistemi gestionali, come attestati da relazione dei responsabili	Annuale	3.192.288,55	-
7. Sedi con criticità, marginalità e poco attrattivi / turni aggiuntivi	7	Continuità dell'assistenza infermieristica in carcere	Valorizzazione del personale impegnato a garantire l'assistenza infermieristica nella Casa circondariale di Tolmezzo	Non previsti	No	Distretto della Carnia	Infermieri	Continuità della turnistica su piano di lavoro definito	Annuale		15.000,00
8	8	Turni del sabato	Valorizzazione del personale impegnato in turni svolti nella giornata del sabato	Incentivo turno intero € 10,00/turno, incentivo turno ridotto € 5,00/turno	No	Strutture operanti sulle 12 e 24 ore	Diversi		Mensile		934.597,14
9	9	Richiami in servizio/cambio turno	Valorizzazione del personale interessato da chiamate in servizio/cambio turno a copertura di assenze impreviste non programmate e/o non prevedibili che compromettere i livelli minimi di sicurezza assistenziale	Richiamo in servizio entro le prime 36 ore: € 100,00 a chiamata, richiamo in servizio dalla 37ª alla 72ª ora: € 50,00 a chiamata, cambio turno entro le prime 36 ore: € 50,00 a chiamata, cambio turno dalla 37ª alla 72ª ora: € 30,00 a chiamata	No		Diversi	Copertura dei turni di lavoro articolati nelle ore di e sulle festività e nelle giornate festive e professionali del sabato in misura pari o superiore all'85% per ciascuna articolazione organizzativa	Mensile		1.114.954,29
10	10	Strutture particolare complessità assistenziale e specializzazione (estensione art. 86 comma 6 CCNL)	Valorizzazione personale operante in strutture con particolare complessità assistenziale e specializzazione	Incentivo per ogni giorno di effettivo servizio prestato	No	Pronto soccorso, Pneumologia, Frido, Chirurgia vertebro-midollare, Cardiocirurgia degense, SOPC	Diversi		Mensile	2.390.811,55	7.390.811,55

*FREGH*  
*CISL IFP*  
*VM*  
*De*

*Val'overdiana*



*[Handwritten marks]*



ASU FC  
Azienda sanitaria  
universitaria  
Friuli Centrale



FP, CGIL  
*[Signature]*

### Criteria di utilizzo risorse Progettualità

## "RICHIAMI IN SERVIZIO/CAMBI TURNO SU BASE VOLONTARIA"

*[Handwritten signatures and notes on the right side]*

### Descrizione e obiettivi

Il presente progetto ha lo scopo di riconoscere, attraverso compensazione incentivante, la disponibilità del dipendente ad essere chiamato ed a prendere servizio a copertura di assenze improvvise non programmabili e/o non prevedibili e che compromettono i livelli minimi di sicurezza assistenziale o che determinino la sospensione di procedure non procrastinabili nelle strutture aziendali operanti sulle 12 e 24 ore.

Per "assenza improvvisa" si intende l'impossibilità da parte di un operatore a prendere servizio immediatamente prima dell'inizio del turno programmato. La valutazione dell'idoneità delle motivazioni sarà a cura del responsabile/capoturno/sostituto.

Il responsabile/capoturno/sostituto deve effettuare tutte le variazioni utili a garantire la continuità assistenziale dalla chiamata del dipendente che comunica la propria assenza e comunque entro le prime 24 ore dalla medesima comunicazione.

Il riconoscimento economico del dipendente richiamato avviene limitatamente alle prime 72 ore dal momento della chiamata da parte del responsabile/capoturno/sostituto.

Il presente progetto si applica a tutte le Strutture Operative che prevedano un'articolazione del turno sulle 12/24 ore, laddove la continuità del servizio deve essere garantita. Esso si attiva qualora tutti gli altri strumenti organizzativi individuati dall'Azienda non siano applicabili (compresa la riorganizzazione dell'attività ed il tentativo di compensazione interna dipartimentale) e si profili il pericolo di situazioni di interruzione di pubblico servizio.

I casi riconoscibili ai fini dell'incentivazione sono di norma i seguenti:

- **richiamo in servizio**, inteso come disposizione con cui il responsabile/capoturno/sostituto richiede a un dipendente assente a vario titolo di coprire un turno di lavoro;
- **cambio turno**, inteso come modifica del turno di lavoro programmato/interruzione del turno di servizio corrente e disposizione al servizio per un turno successivo/disposizione ad effettuare orario spezzato all'interno del medesimo giorno di lavoro.

La modifica della giornata di presenza deve avvenire nel rispetto delle norme in materia di orario di lavoro.

L'adesione al progetto da parte dei dipendenti è su base unicamente volontaria.

Si precisa che l'adesione al progetto non comporta obbligatorietà nel caso di impedimento. La chiamata telefonica effettuata dal responsabile/capoturno/sostituto sarà seguita da formalizzazione scritta su apposito modulo aziendale (Registro Unico) e sul prospetto della turnistica.

*[Handwritten mark]*

RSV  
*[Signature]*

FGI-UCAP  
*[Signature]*

CGIL FP  
*[Signature]*

FP  
*[Signature]*

### Modalità di svolgimento dei richiami in servizio/cambi turno

In caso di richiamo in servizio, il responsabile/capoturno/sostituto individua il dipendente sulla base di:

- organizzazione dei turni in vigore nella struttura;
- rispetto della normativa sull'orario di lavoro (D.Lgs. 66/2003 e s.m.i.);
- competenze/job description.

ASL FP  
*[Signature]*

RSV  
*[Signature]*

RSV  
*[Signature]*

PE  
*[Signature]*

NRSWD  
*[Signature]*



*A*

*UD FPL*



Il dipendente richiamato, secondo le indicazioni fornitegli dal responsabile/capoturno/sostituto, prima della timbratura in ingresso, effettuerà una "timbratura figurativa" rispettivamente con:

- cod. 400 richiamo in servizio entro le prime 36 ore;
- cod. 100 richiamo in servizio dalla 37<sup>a</sup> alla 72<sup>a</sup> ora;
- cod. 200 cambio turno entro le prime 36 ore;
- cod. 300 cambio turno dalla 37<sup>a</sup> alla 72<sup>a</sup> ora;

*AD*

I coordinatori potranno essere disponibili ai richiami in servizio solo nel rispetto dei seguenti criteri:

- disponibilità nel week-end e nei festivi;
- disponibilità a sostituire l'intero turno di lavoro (turno aggiuntivo), fermo restando la copertura dell'orario di servizio previsto per la loro funzione di coordinamento e il rispetto dei tempi previsti per il riposo dalla normativa vigente.

*AD*

Le modalità di timbratura e di liquidazione sono le medesime per qualunque tipologia di profilo professionale.

Si ricorda inoltre che:

- in caso di turno scoperto per mancato e/o ritardato arrivo del sostituto, viene individuato - se ritenuto necessario - fra gli operatori presenti, colui che dovrà prolungare (come servizio straordinario) il proprio orario di lavoro fino all'arrivo del sostituto e comunque per un tempo non superiore alle 12 ore giornaliere; può essere anticipata l'entrata in servizio dell'operatore del turno successivo a quello scoperto;
- nel caso in cui l'operatore dovesse effettuare 12 ore di servizio continuativo, deve essere necessariamente prevista un'ora di pausa per il recupero delle energie psico-fisiche.
- nell'eventuale raggiungimento delle 12 ore di servizio continuativo, il prolungamento orario che produce la copertura, anche solo in parte, di un turno scoperto, sarà ritenuto richiamo in servizio.

*AD*  
*Ademio*

**Responsabilità, controlli e liquidazioni dei richiami in servizio**

Il responsabile/capoturno/sostituto compila in maniera completa e precisa i dati relativi al richiamo in servizio su apposito Registro Unico (modulo unico aziendale).

Il dipendente richiamato in servizio dovrà apporre la propria firma sul registro suddetto.

Il responsabile dovrà controllare e validare il Registro Unico in parola.

Il Registro Unico, compilato in tutte le sue parti, dovrà successivamente essere trasmesso, con cadenza mensile alle Direzioni competenti, che effettueranno, a campione, le verifiche opportune.

Qualora - a seguito degli opportuni accertamenti - si verificano pagamenti non rispondenti ai criteri previsti dal progetto, l'Azienda procederà al recupero in busta paga delle corrispondenti somme.

*CGILFP*  
*Pericoloso*

L'operatore, a seconda della tipologia di chiamata, viene compensato secondo i seguenti criteri:

richiamo in servizio entro le prime 36 ore	€ 100 a chiamata
richiamo in servizio dalla 37 <sup>a</sup> alla 72 <sup>a</sup> ora	€ 50 a chiamata
cambio turno entro le prime 36 ore	€ 50 a chiamata
cambio turno dalla 37 <sup>a</sup> alla 72 <sup>a</sup> ora	€ 30 a chiamata

*RSU*

*FP CGIL*  
*Koln*

*12/21/20*

*FSI USAF*

*CISLFP*

*RSU*

*RSU*

*RSU*

*RSU*

*CISLFP*

*RSU*

*RSU*

*RSU*

*RSU*

*RSU*

*CISLFP*

*[Handwritten signature]*



L'orario maturato nel corso della chiamata, laddove ecceda il monte ore dovuto mensile, viene riconosciuto come orario straordinario.

Il progetto viene adottato con le procedure sopradescritte dal 01/07/2021 in forma sperimentale fino al 31/12/2021. Durante tale periodo, l'andamento della spesa verrà mensilmente monitorato ai fini delle valutazioni sulla congruità dell'impatto economico. Di un tanto sarà data rendicontazione alle OO.SS. e alla RSU. (PAGATI AVVERANNO CON DIFFERIMENTO BILANCIARE).

*[Handwritten mark]*

**Clausole**

Il progetto è esteso ai servizi sulle 6 ore per i quali è individuato il contingente minimo nei casi di sciopero.

Il progetto viene esteso ai servizi non sanitari nel rispetto dei criteri sopradescritti.

Allegati: Registro Unico

*[Handwritten signatures and stamps from various unions and organizations: NURSIND, CISL FP, FPCGIL, FSI-USAE, RSU, PTC, CGIL FP, etc.]*

DIPARTIMENTO/DISTRETTO/PIATTAFORMA \_\_\_\_\_ SOC/SSD \_\_\_\_\_ MESE/ANNO RIF. \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

Rilevamento Assenza Improvvisa	Motivo Assenza Improvvisa (*): indicare: I: M: MF: A - da specificare	DIPENDENTE ASSENTE (cognome, nome, qualifica)	Data e Turno da coprire			Chiamata Data e Ora	R. entro le 36 h Cod. 400	R. dalla 37 alla 72 h Cod. 100	C.T. entro 36 h Cod. 200	C.T. dalla 37 alla 72 h Cod. 300	DIPENDENTE RICHIAMATO in servizio (cognome, nome, qualifica e FIRMA)	COGNOME e NOME chiamante  FIRMA chiamante
			Data	dalle	alle							
Data			Data			Data						
ora			dalle			ora						
			alle									
Data			Data			Data						
ora			dalle			ora						
			alle									
Data			Data			Data						
ora			dalle			ora						
			alle									
Data			Data			Data						
ora			dalle			ora						
			alle									
Data			Data			Data						
ora			dalle			ora						
			alle									

(\*): MOTIVO ASSENZA IMPROVISA (documentata): Infortunio (I) - Malattia (M) - Malattia Figlio (MF) - Altre assenze improvvise e non prevedibili (A - da specificare)

- 1) compilare: - in ogni sua parte - correttamente - a carattere leggibile; *RSU*
- 2) utilizzare un registro nuovo all'inizio di ogni mese; *RSU*
- 3) non inserire i richiami oltre le 72 ore; *RSU*
- 4) inviare alle Direzioni competenti l'originale entro il giorno 5 del mese successivo *RSU*

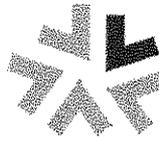
Il Responsabile  
*F.M.S.*  
*CGIC*

*RSU*  
*RSU*  
*RSU*  
*RSU*

*RSU*  
*RSU*  
*RSU*  
*RSU*

*RSU*  
*RSU*  
*RSU*  
*RSU*

*ASU FC*



**ASU FC**  
Azienda sanitaria  
universitaria  
Friuli Centrale



REGIONE AUTONOMA  
FRIULI VENEZIA GIULIA

## **RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA**

### **AREA DEL COMPARTO**

#### **FONDI CONTRATTUALI - ANNO 2022**

I fondi contrattuali del comparto sanità di cui al CCNL 2016-2018 sono così individuati:

- Art. 80 Fondo condizioni di lavoro e incarichi
- Art. 81 Fondo premialità e fasce

Per ciascun fondo sono dettagliati i dati relativi alla costituzione, destinazione, sintesi e contabilizzazione nei seguenti allegati prospetti:

Modulo I – COSTITUZIONE – La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Modulo II – DESTINAZIONE – Definizione delle poste di destinazione del fondo per la contrattazione integrativa

Modulo III – SINTESI – Schema generale riassuntivo del fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Modulo IV – CONTABILIZZAZIONE – Contabilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

La presente relazione è stata predisposta secondo le indicazioni contenute nella Circolare n. 25 del 19.07.2012 del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Ragioneria Generale dello Stato e s.m.i.

Il Direttore

Soc Trattamento economico risorse umane

Dott.ssa Donatella Fiippo

Pag. 1 a 1



Sistema Sanitario Regionale

Azienda sanitaria universitaria Friuli Centrale – ASU FC  
Sede Legale: Via Pozzuolo 330 – 33100 Udine UD  
CF e PI 02985660303 – PEC asufc@certsanita.fvg.it

## FONDI DEFINITIVI 2022 - PERSONALE DEL COMPARTO

Anno 2022  
Fondo art. 80 CCNL 21/05/2018  
FONDO CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI

Decorrenza	Descrizione	Riferimento	ex ASUIUD	ex AAS3	ex AAS2	TOTALE
<b>SEZIONE I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</b>						
01/01/2018	Fondo ex art. 38 c.1/1999 consolidato al 31/12/2017	art. 80c.2lett.a) ccnl 2016_18	6.666.186,98	3.006.113,71	2.044.718,99	<b>11.717.019,68</b>
01/01/2018	Fondo ex art. 38 c.3/1999 consolidato 31/12/2017	art. 80c.2lett.b) ccnl 2016_18	5.493.562,61	2.218.665,31	1.742.232,21	<b>9.454.460,13</b>
01/01/2018	Trasferimento v/Egas ex art. 38c.1/1999 (trascinamento scorpori a. 2017)		-1.728,34			<b>-1.728,34</b>
01/01/2018	Trasferimento v/Egas ex art. 38c.3/1999 (trascinamento scorpori a. 2017)		-1.788,57			<b>-1.788,57</b>
01/01/2018	Trasferimento v/AAS3 ex art. 38c.1/1999 (trascinamento scorpori a. 2017)		-301,25	301,25		<b>0,00</b>
	Trasferimenti v/EGAS (decorrenze diverse 2016/2017)				-2.436,12	<b>-2.436,12</b>
	Trasferimento CUVB/CUPRE da ASUIUD e AAS5				12.266,57	<b>12.266,57</b>
	Trasferimento CUVB/CUPRE da ASUIUS e AAS5				351,07	<b>351,07</b>
	Istituzione SC Welfare di Comunità				2.565,67	<b>2.565,67</b>
01/01/2018	Ria cessati 2017 (valore annuo)	ccnl 00-01 art. 3 c. 3 lett. a	35.562,79	35.998,95		<b>71.561,74</b>
01/01/2019	Ria cessati 2018 (valore annuo)	art. 80c.3lett.c) ccnl 2016_18	111.970,19	55.276,00	45.099,29	<b>212.345,48</b>
01/01/2019	Aumento contrattuale (euro 91* n. dip. 31/12/2015)	art. 80c.3lett.a) ccnl 2016_18	379.197,00	153.517,00	104.199,10	<b>636.913,10</b>
01/01/2020	Ria cessati 2019 (valore annuo)	art. 80c.3lett.c) ccnl 2016_18	71.754,33	44.584,67	32.050,96	<b>148.389,96</b>
01/01/2021	Ria cessati 2020 (valore annuo)	art. 80c.3lett.c) ccnl 2016_18	88.252,84	37.419,20	25.579,45	<b>151.251,49</b>
01/01/2022	Ria cessati 2021 (valore annuo)	art. 80c.3lett.c) ccnl 2016_18	63.391,64	22.420,84	17.893,72	<b>103.706,20</b>
01/01/2022	Incremento contrattuale (84,50 x n.dip 31/12/2018)	art. 101 c.1 ccnl 2019_2021	373.177,70	145.696,75	101.017,55	<b>619.892,00</b>
01/01/2022	Incremento contrattuale (145,53 x n.dip 31/12/2018)	nota DCS 85383/2023 - art. 1 L. 234/2021 c. 612	636.098,85	262.257,68	171.678,13	<b>1.070.034,66</b>
01/01/2022	Incremento contrattuale (68,41 x n.dip 31/12/2018)	nota DCS 91011/2023 - art. 1 L. 234/2021 c. 604	276.528,91	114.010,31	74.633,00	<b>465.172,22</b>
<b>SEZIONE II - Risorse variabili</b>						
<b>SEZIONE III - (eventuali) Decurtazioni del fondo</b>						
01/01/2022	Adeguamento limite 2016 (Rif. Totale ex Asuiud, ex Aas3 ed ex Aas2 € 38.040.531,46)	D.Lgs. 75/2017 art. 23 c. 2				-
<b>SEZIONE IV - Sintesi della costituzione del fondo</b>						
	Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità		14.191.865,68	6.096.261,67	4.371.849,59	<b>24.659.976,94</b>
	Totale risorse variabili		0,00	0,00	0,00	0,00
	Totale fondo sottoposto a certificazione		14.191.865,68	6.096.261,67	4.371.849,59	<b>24.659.976,94</b>
<b>SEZIONE V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo</b>						
(non pertinente)						

**Anno 2022**  
**Fondo art. 81 CCNL 21/05/2018**  
**FONDO PREMIALITA' E FASCE**

Decorrenza	Descrizione	Riferimento	ex ASUIUD	ex AAS3	ex AAS2	TOTALE
<b>SEZIONE I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</b>						
01/01/2018	fondo ex art. 38c.3/1999 consolidato 31/12/2017	art. 81c.2lett.a) ccnl 2016_18	6.167.136,17	2.718.773,61	2.163.054,31	<b>11.048.964,09</b>
01/01/2018	fondo ex art. 39/1999 consolidato 31/12/2017	art. 81c.2lett.b) ccnl 2016_18	2.887.949,87	1.242.073,51	858.560,60	<b>4.988.583,98</b>
01/01/2018	Trasferimento v/Egas ex art. 39/1999 (trascinamento scorpori a. 2017)		-698,64			<b>-698,64</b>
01/01/2018	Trasferimento v/AAS3 ex art. 39/1999 (trascinamento scorpori a. 2017)		-229,8	229,8		<b>0,00</b>
01/01/2018	Trasferimento v/AAS3 ex art. 38c.3/1999 (trascinamento scorpori a. 2017)		-387,45	387,45		<b>0,00</b>
	Trasferimenti v/EGAS				-2.374,70	<b>-2.374,70</b>
	Trasferimento CUVB/CUPRE da ASUIUD e AAS5				14.599,34	<b>14.599,34</b>
	Trasferimento CUVB/CUPRE da ASUITS e AAS5				1.939,81	<b>1.939,81</b>
	Istituzione SC Welfare di Comunità				15.096,22	<b>15.096,22</b>
01/01/2018	Incremento contrattuale	art. 76 ccnl 2016_18	196.635,18	98.241,90	81.688,97	<b>376.566,05</b>
01/01/2019	Incremento contrattuale (diff. 2018 e valore a regime)	art. 76 ccnl 2016_18	44.352,48	20.948,60		<b>65.301,08</b>
01/01/2022	Incremento contrattuale valore fasce	art. 101 c.2 ccnl 2019_21	161.621,28	79.418,94	61.255,39	<b>302.295,61</b>
<b>SEZIONE II - Risorse variabili</b>						
01/01/2018	Incremento 1% m.s. (valore 31/12/2017)		804.686,32	333.901,37	233.596,63	<b>1.372.184,32</b>
01/01/2018	Trasferimento v/Egas 1% m.s. (trascinamento scorpori a. 2017)		-193,54			<b>-193,54</b>
01/01/2018	Trasferimento v/AAS3 1% m.s. (trascinamento scorpori a. 2017)		-75,42	75,42		<b>0,00</b>
01/01/2020	quota 1% m.s. congelata (mancato raggiungimento avanzo amministrazione)					<b>0,00</b>
01/01/2022	Risorse aggiuntive regionali anno 2022	DGR 996/2022	4.449.301,02	1.737.104,53	1.204.406,00	<b>7.390.811,55</b>
01/01/2022	Incremento Elisoccorso	DGR 996/2022	<b>71.401,56</b>	0,00	0,00	<b>71.401,56</b>
01/01/2022	Donazioni					
01/01/2022	Ria cessati 2021 ( rateo non speso)		24.598,60	8.987,86	6.588,35	<b>40.174,81</b>
01/01/2022	Incentivi Tecnici	art.113 del D.Lgs.n.50/2016 e smi	62.765,04	23.527,35	20.892,68	<b>107.185,07</b>
<b>SEZIONE III - (eventuali) Decurtazioni del fondo</b>						
01/01/2022	Adeguamento limite 2016 (Rif. Totale ex Asuiud, ex Aas3 ed ex Aas2 € 38.040.531,46)	D.Lgs. 75/2017 art. 23 c. 2	-487.925,44	-538.664,31	-279.119,44	<b>-1.305.709,19</b>
<b>SEZIONE IV - Sintesi della costituzione del fondo</b>						
	Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità		9.456.379,09	4.160.073,81	3.193.819,94	<b>16.810.272,84</b>
	Totale risorse variabili		4.924.558,14	1.564.932,22	1.186.364,22	<b>7.675.854,58</b>
	Totale fondo sottoposto a certificazione		<b>14.380.937,23</b>	<b>5.725.006,03</b>	<b>4.380.184,16</b>	<b>24.486.127,42</b>
<b>SEZIONE V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo</b>						
(non pertinente)						

## Modulo II - DESTINAZIONE

Anno 2022 Fondo art. 80 CCNL 21/05/2018 FONDO CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI	
<b>SEZIONE I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione</b>	
Straordinario	
Indennità di turno, rischio, disagio, ecc.	1.886.116,12
Incarichi funzionali	
Indennità comuni/indennità prof.specifica	7.568.344,01
<b>SEZIONE II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo</b>	
Straordinario	1.837.022,35
Indennità di turno, rischio, disagio, ecc.	11.109.689,38
Incarichi funzionali	-
Indennità comuni/indennità prof.specifica	-
<b>SEZIONE III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare</b>	
Residuo	2.258.805,08
<b>SEZIONE IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione</b>	
Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal contratto integrativo	9.454.460,13
Totale destinazioni specificamente regolate dal contratto integrativo	12.946.711,73
Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare	2.258.805,08
<b>Totale poste di destinazione del fondo sottoposto a certificazione</b>	<b>24.659.976,94</b>
<b>SEZIONE V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo</b> (non pertinente)	

Anno 2022 Fondo art. 81 CCNL 21/05/2018 FONDO PREMIALITA' E FASCE	
<b>SEZIONE I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione</b>	
Produttività/performance collettiva	
Produttività/performance individuale	
Progressioni orizzontali storiche	8.993.514,28
Altri istituti	-
	-
<b>SEZIONE II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo</b>	
Produttività/performance collettiva	9.228.960,09
Produttività/performance individuale	3.463.653,05
Progressioni orizzontali storiche	2.800.000,00
Altri istituti	-
<b>SEZIONE III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare</b>	
Residuo	-
<b>SEZIONE IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione</b>	
Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal contratto integrativo	8.993.514,28
Totale destinazioni specificamente regolate dal contratto integrativo	15.492.613,14
Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare	-
<b>Totale poste di destinazione del fondo sottoposto a certificazione</b>	<b>24.486.127,42</b>
<b>SEZIONE V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo</b> (non pertinente)	

**Modulo III - SINTESI****Anno 2022****Fondo art. 80 CCNL 21/05/2018****FONDO CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI**

Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	24.659.976,94
Totale risorse variabili	
<b>TOTALE COSTITUZIONE FONDO</b>	<b>24.659.976,94</b>
Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto integrativo	9.454.460,13
Destinazioni regolate specificamente dal Contratto integrativo	12.946.711,73
(eventuali) Destinazioni ancora da regolare	2.258.805,08
<b>TOTALE DESTINAZIONE FONDO</b>	<b>24.659.976,94</b>

**Anno 2022****Fondo art. 81 CCNL 21/05/2018****FONDO PREMIALITA' E FASCE**

Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	16.810.272,84
Totale risorse variabili	7.675.854,58
<b>TOTALE COSTITUZIONE FONDO</b>	<b>24.486.127,42</b>
Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto integrativo	8.993.514,28
Destinazioni regolate specificamente dal Contratto integrativo	15.492.613,14
(eventuali) Destinazioni ancora da regolare	0,00
<b>TOTALE DESTINAZIONE FONDO</b>	<b>24.486.127,42</b>

<b>TOTALE FONDI Comparto 2022</b>	<b>49.146.104,36</b>
Esclusioni dal limite 2016:	
RAR e Elisoccorso	7.462.213,11
Incent. Tecnici	107.185,07
Incremento CCNL 2016_2018 e CCNL 2019_2021	3.536.174,72
Totale Esclusioni dal limite 2016	<b>11.105.572,90</b>
TOTALE FONDI AL NETTO ESCLUSIONI	38.040.531,46
<b>LIMITE 2016</b>	<b>38.040.531,46</b>

**Modulo IV - CONTABILIZZAZIONE**

			<i>SEZIONE I - verifica che gli strumenti della contabilità economica-finanziaria dell'amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione</i>	<i>SEZIONE II - verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato</i>	<i>SEZIONE III - verifica delle disponibilità dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo</i>	<i>SEZIONE I - verifica che gli strumenti della contabilità economica-finanziaria dell'amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione</i>	<i>SEZIONE II - verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato</i>	<i>SEZIONE III - verifica delle disponibilità dell'Amministrazione e ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo</i>
			Fondo art. 80 CCNL 21/05/2018 FONDO CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI			Fondo art. 81 CCNL 21/05/2018 FONDO PREMIALITA' E FASCE		
CONTO	DESCRIZIONE CONTO	BILANCIO 2022	FONDO 2022			FONDO 2022		
			(non pertinente)	(non pertinente)		(non pertinente)	(non pertinente)	
320.200.100.200..	320C.S.I.STR	656.341,77			656.341,77			-
320.200.100.300..	320C.S.I.IND	8.232.511,07			8.232.511,07			-
320.200.100.400..	320C.S.I.PRO	19.034.515,84			-			19.034.515,84
320.200.100.500..	320C.S.I.ACC	9.582.692,06			9.582.692,06			-
320.200.200.200..	320C.S.D.STR	6.837,87			6.837,87			-
320.200.200.300..	320C.S.D.IND	112.938,82			112.938,82			-
320.200.200.400..	320C.S.D.PRO	162.010,37			-			162.010,37
320.200.200.500..	320C.S.D.ACC	171.518,54			171.518,54			-
325.200.100.200..	325C.P.I.STR	-			-			-
325.200.100.300..	325C.P.I.IND	-			-			-
325.200.100.400..	325C.P.I.PRO	-			-			-
325.200.100.500..	325C.P.I.ACC	-			-			-
325.200.200.200..	325C.P.D.STR	71,53			71,53			-
325.200.200.300..	325C.P.D.IND	858,36			858,36			-
325.200.200.400..	325C.P.D.PRO	-			-			-
325.200.200.500..	325C.P.D.ACC	-			-			-
330.200.100.200..	330C.T.I.STR	129.410,67			129.410,67			-
330.200.100.300..	330C.T.I.IND	584.399,68			584.399,68			-
330.200.100.400..	330C.T.I.PRO	2.342.426,90			-			2.342.426,90
330.200.100.500..	330C.T.I.ACC	3.217.677,83			3.217.677,83			-
330.200.200.200..	330C.T.D.STR	11.495,72			11.495,72			-
330.200.200.300..	330C.T.D.IND	42.128,35			42.128,35			-
330.200.200.400..	330C.T.D.PRO	1.953.690,55			-			1.953.690,55
330.200.200.500..	330C.T.D.ACC	378.367,88			378.367,88			-
335.200.100.200..	335C.A.I.STR	31.658,25			31.658,25			-
335.200.100.300..	335C.A.I.IND	653.330,94			653.330,94			-
335.200.100.400..	335C.A.I.PRO	1.507.102,04			-			1.507.102,04
335.200.100.500..	335C.A.I.ACC	200.247,48			200.247,48			-
335.200.200.200..	335C.A.D.STR	460,28			460,28			-
335.200.200.300..	335C.A.D.IND	27.084,38			27.084,38			-
335.200.200.400..	335C.A.D.PRO	248,39			-			248,39
335.200.200.500..	335C.A.D.ACC	53,46			53,46			-
365.400.640..	365.F.TECNIC	143.413,62			-			143.413,62
Economie								-
<b>TOTALE FONDO contabilizzato</b>		<b>49.183.492,65</b>			<b>24.040.084,94</b>			<b>25.143.407,71</b>
<b>TOTALE FONDO</b>					<b>24.659.976,94</b>			<b>24.486.127,42</b>
- DIFF CONTRIB. INC. TECNICI								36.228,55
- INCREM CCNL 19_21 art. 101 c. 1 (84,50 x n.dip 31/12/2018)					- 619.892,00			619.892,00
- DIFF. ELISOCORSO tra speso € 72.561,3 e attribuito DCS € 71.401,56								1.159,74
<b>Totale differenza</b>		<b>37.388,29</b>			<b>- 619.892,00</b>			<b>657.280,29</b>



**ASU FC**  
Azienda sanitaria  
universitaria  
Friuli Centrale



REGIONE AUTONOMA  
FRIULI VENEZIA GIULIA

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA**  
**ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE ANNUALE SUI CRITERI DI**  
**DISTRIBUZIONE DEI FONDI CONTRATTUALI**  
**ANNO 2022**

<b>AREA DEL COMPARTO</b>	
<i><b>Illustrazione aspetti procedurali, sintesi dei contenuti del contratto ed autodichiarazioni relative agli adempimenti di legge</b></i>	
<b>Modulo 1 - Scheda 1.1</b>	
<b>Data sottoscrizione</b>	07.03.2022 e 19.12.2022
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	01/01/2022 - 31/12/2022
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<u>Parte pubblica</u> Decreto del Direttore generale n. 14 del 14/01/2020. <u>Parte sindacale</u> Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CISL FP, FP CGIL, UIL FPL, FIALS, NURSING UP, R.S.U.; Organizzazioni sindacali firmatarie (vedere accordi allegati).
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato dell'area del comparto sanità.
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Si è provveduto alla costituzione, con decreto del Direttore generale n. 588 del 27.05.2022 in via provvisoria e con decreto n. 490 del 28.04.2023 in via definitiva, dei Fondi aziendali riferiti all'area contrattuale del comparto sanità secondo quanto previsto dagli art. 80 e 81 del CCNL 21.05.2018. Entrambi i fondi sono stati determinati nel loro ammontare in modo da assicurare il mantenimento della quantificazione storica e l'utilizzo degli stessi sulla base delle modalità e criteri già in essere nelle tre pregresse aziende (con l'attribuzione proporzionale dei rispettivi residui), nelle more della necessaria armonizzazione degli istituti contrattuali, nonché di un'unica modalità di gestione del sistema premiante. Le ipotesi di accordo hanno quindi preliminarmente definito le finalizzazioni dei fondi in parola come specificatamente definito nei documenti allegati. Per



	<p>quanto riguarda il "Fondo condizioni di lavoro e incarichi" l'ipotesi di accordo ha confermato - relativamente allo straordinario, alle indennità di turno, rischio e disagio, agli incarichi funzionali (attualmente in proroga) - le destinazioni già definite dagli accordi delle pregresse aziende.</p> <p>Per quanto riguarda il "Fondo premialità e fasce" l'ipotesi di accordo ha previsto i criteri di suddivisione e di utilizzo delle quote del fondo destinate alla "Performance organizzativa/individuale" così come illustrati nell'accordo stesso.</p> <p>La quota del fondo destinata alle progressioni orizzontali ha visto specifica destinazione con l'accordo del 14.06.2022, accordo già sottoposto a certificazione in data 11 luglio 2022.</p>
<p><b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge - Decreto Legislativo 150/2009 e attuazione Legge Regione FVG n. 16/2010.</b></p>	<p>Con decreto del Direttore generale n. 366 del 05.04.2022 (e precedente adozione preliminare - decreto 312 del 18.03.2022) ASUFC ha adottato il Piano Attuativo (PA) - Programma e Bilancio di previsione per l'anno 2022 che rappresenta lo strumento di formalizzazione ed avvio del ciclo di gestione della performance.</p> <p>In data 24.05.2022 è stato adottato l'Atto Aziendale di ASUFC. Nelle more della graduale attuazione dello stesso, tutte le funzioni clinico-assistenziali e di prevenzione, oltre a quelle di supporto tecnico-amministrativa continuano ad essere garantite secondo le modalità operative e le responsabilità in essere alla data di adozione dell'Atto, fino a diverso specifico provvedimento di modifica.</p> <p>Con decreto n. 967 del 6.9.2022 e ss.ii.mm. (decreto n. 1380 del 7.12.2022) è stato approvato il Piano delle Performance nella sua completezza.</p> <p>L'intero percorso di valutazione è validato dall'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.), ai sensi dell'art. 14, comma 6 del D.lgs 150/2009.</p> <p>L'Azienda ha confermato anche per l'anno 2022 la vigenza dei sistemi di gestione del sistema premiante previsti nelle ex aziende confluite in ASUFC, prevedendo per il 2023 la ridefinizione del sistema di responsabilità (ex art. 3 c.1-bis del D.lgs 502/92), dei meccanismi operativi unici del ciclo delle performance e di un unico sistema di misurazione e valutazione delle performance.</p> <p>L'Azienda adotta annualmente i seguenti documenti: bilancio di esercizio, nel quale, oltre alla performance economico-finanziaria, vengono descritti i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi programmati nel PA - Piano Attuativo aziendale.</p> <p>Il Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità 2022-2024 è stato approvato con decreto n. 485 del 29.04.2022 ed è pubblicato sul sito internet aziendale in "Amministrazione Trasparente - Sezione Altri contenuti - Prevenzione della Corruzione.</p>

Il percorso di programmazione per il budget 2022 è stato avviato, attraverso specifici incontri con le strutture operative aziendali, a partire dal mese di febbraio. La direzione amministrativa ha ritenuto di avviare, a partire dal mese di marzo, con uno strumento informatico, il percorso di programmazione per il budget 2022 per le strutture tecniche e amministrative afferenti alla Direzione strategica coinvolgendo il RPCT per l'assegnazione diretta degli obiettivi del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza a ciascuna struttura.

**Illustrazione modalità di utilizzo delle risorse accessorie e risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali**

**Modulo 2 - Scheda 1.1**

**A) 1. Illustrazione di quanto disposto dall'Accordo integrativo aziendale sottoscritto in data 07.03.2022 e 19.12.2022.**

**Fondo premialità e fasce**

La suddivisione della quota del Fondo "premierità" è definita, come di seguito indicato, sulla base delle modalità già in essere nelle pregresse aziende:

ex ASUIUD

Performance organizzativa/individuale – 100 % valutazione su scheda individuale;

ex AAS2

- Performance organizzativa 70% (quota collettiva);
- Performance individuale 30% (quota individuale);

ex AAS3

- Performance organizzativa 75% (obiettivi generali);
- Performance individuale 25% (valutazione individuale).

Per l'anno 2022 le parti pubblica e sindacale hanno convenuto di destinare parte della quota di fondo relativa alla premierità, nella misura di € 500.000,00 all'incentivazione del personale impegnato nella progettualità strategiche come declinate nel documento.

Le quote del fondo storico destinate alla "premierità" organizzativa/individuale, eventualmente residue dopo la liquidazione delle quote dell'anno 2022, andranno ad incrementare il medesimo fondo dell'anno 2023.

Le disponibilità residue della parte del fondo "fasce", successive all'applicazione dell'accordo del 14.06.2022, andranno ad incrementare temporaneamente la quota del fondo premierità dell'anno 2022.

Le risorse aggiuntive regionali (RAR), come previsto dalla Delibera della Giunta Regionale FVG n. 996 del 8 luglio 2022, che ha approvato il documento d'intesa dd. 29 giugno 2022, sono destinate ai seguenti obiettivi di interesse generale:

- Complessità assistenziale e continuità dei servizi
- Personale a disposizione dei corsi di laurea area sanitaria
- Altre progettualità (**obiettivi regionali**): Emergenza sanitaria da Covid-19; Piano nazionale di ripresa e residenza – PNRR Missione 6; Sviluppo-revisione di reti cliniche e percorsi diagnostici e terapeutici anche



interaziendali; Avvio dei nuovi sistemi gestionali; obiettivi aziendali: Sedi con criticità, marginali e poco attrattive/turni aggiuntivi; Altre progettualità aziendali correlate alla complessità e continuità dei servizi). Le progettualità RAR 2022 sono evidenziate nell'allegato 1 dell'ipotesi di accordo "impegno delle risorse aggiuntive regionali 2022 per il personale del comparto sanità" sottoscritta in data 19.12.2022.-

**Fondo condizioni di lavoro e incarichi**

Nelle more della revisione organizzativa derivante dalla costituzione di ASUFC vengono confermati gli utilizzi previsti dagli accordi integrativi delle tre pregresse aziende.

**B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa della quota destinata alla Performance organizzativa/individuale**

La premialità viene attribuita sulla base degli obiettivi collettivi e delle schede individuali come previsti dagli accordi riferiti alle tre diverse aziende.

**C) Aspetti abrogativi impliciti**

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

**D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità**

Vedere specifica attestazione resa nel mod.1 sch1.1

**E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche**

Le progressioni economiche sono state oggetto di accordo separato sottoscritto in data 14.06.2022 già certificato da parte del Collegio sindacale in data 11 luglio 2022.

**F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano delle Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009. Specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità**

Il processo di valutazione si inserisce all'interno del meccanismo operativo di gestione strategica del personale quale strumento atto al perseguimento degli obiettivi aziendali. Coerentemente con il quadro normativo, la stima dei risultati e delle prestazioni consente di valutare l'apporto dei singoli dipendenti attraverso l'analisi dei comportamenti organizzativi e delle capacità professionali. L'introduzione del sistema di valutazione delle prestazioni e dei risultati ha lo scopo di promuovere e stimolare il miglioramento delle prestazioni e della professionalità dei dipendenti ed inoltre di valorizzare le risorse umane, verificando la qualità delle prestazioni lavorative e favorire la diffusione di comportamenti organizzativi virtuosi. Tali previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità.

Il Direttore

Soc Trattamento economico risorse umane

Dott.ssa Donatella Fiappo



## CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

### Parere sull'ipotesi di contrattazione integrativa

In data 13/06/2023 alle ore 9:00, si è riunito, previa convocazione a mezzo e-mail del 12/06/2023 presso la sede del Azienda Sanitaria Universitaria Friuli Centrale, via Pozzuolo n. 330, il Collegio sindacale, per esprimere il parere sull'ipotesi di contrattazione integrativa.

La contrattazione integrativa, prevista dall'articolo 8 CCNL 21.5.18 del C.C.N.L. è stata regolarmente attivata.

Le risorse finanziarie sono state determinate sulla base dei parametri stabiliti dal:  
CCNL del comparto sanità dd 21.05.2018

Pertanto, il Collegio sindacale:

- considerato che l'individuazione delle risorse disponibili è stata effettuata correttamente;
- tenuto conto che il contratto integrativo è stato predisposto in conformità alle vigenti disposizioni;
- l'onere scaturente dalla contrattazione risulta integralmente coperto dalle disponibilità;
- esaminato il prospetto di calcolo del fondo e del relativo piano di riparto? Si
- vista la relazione tecnico-finanziaria del Direttore Amministrativo n. 86819 del 12/06/2023 ? Si
- vista la relazione illustrativa al contratto integrativo n. 86819 del 12/06/2023 ? Si

ESPRIME

parere favorevole in ordine alla certificazione di compatibilità economico-finanziaria, di cui all'art. 40-bis del

Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165

Eventuali ulteriori osservazioni:

Presenza rilievi no

Segnalazioni all'attenzione di IGF:

*Alleanza Sanitaria*  
*P.M. 200*