

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. 8, comma 3, del CCNL sopra indicato

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 PARZIALE DELLE RISORSE DESTINATE ALLA PREMIALITÀ
IN VIA TRANSITORIA PER L'ESERCIZIO 2022**

certificato dal Collegio sindacale in data 13 GIUGNO 2023



1

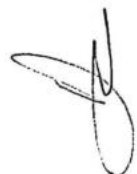
FRGIL

ASU
FCM

CMA

De

le





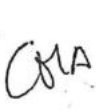

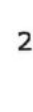



ASU
FCM

RSU
FCM

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. 8 del CCNL 21 maggio 2018;
- sono in fase di determinazione provvisoria i fondi contrattuali per l'anno 2022 del personale del comparto Sanità dell'Azienda sanitaria universitaria Friuli Centrale;
- è in fase di avvio il processo di budget per l'anno 2022 contenente anche l'esposizione degli obiettivi aziendali da realizzarsi nel corso del medesimo, cui si correla il sistema di incentivazione del personale;
- 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, cooperazione sociale e terzo settore 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.
- l'accordo da ultimo richiamato specifica che le progettualità in questione possono prevedere indicatori anche mensili che consentano verifiche periodiche, idonee a riscontrarne il raggiungimento e a certificare i risultati raggiunti, consentendo tempestivamente l'erogazione dei benefici economici correlati;
- 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:
 - attribuisce 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;
 - stabilisce che 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 sarà vincolata per le predette finalità;
- 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;
- si rende necessario, allo stato e fino ad attuazione della nuova strutturazione organizzativa aziendale, non interrompere la valorizzazione del personale impegnato al fine di garantire la continuità delle funzioni delle articolazioni organizzative garantita nel corso dei precedenti esercizi mediante il ricorso alla cd. quota del fondo per la premialità riservata alle progettualità strategiche;

tutto ciò premesso, nei termini di seguito esposti, le parti concordano quanto segue.

1. Esercizio 2022: impiego temporaneo delle risorse destinate alla premialità a sostegno della complessità assistenziale e della continuità dei servizi

Parte sindacale prende atto che la disponibilità di risorse individuate sulla base del fondo storico della produttività, attualmente riconducibile al fondo premialità e fasce di cui all'art. 81 del CCNL 21 maggio 2018, è pari a € 16.507.977,23.

Sulla base dell'accordo regionale stralcio richiamato in premessa, con specifico riferimento ai mesi di gennaio e febbraio 2022 e in ogni caso fino alla stipulazione del CCIA per l'impiego del suddetto fondo, le parti convengono di valorizzare con le risorse del medesimo, a valere sulla quota destinata ai premi correlati alla *performance* organizzativa e individuale di cui all'art. 81, comma 6, lettera a) e b) del CCNL succitato il contributo dato dal personale alle seguenti linee progettuali:







1. mantenimento dei livelli di assistenza e della funzionalità di tutti i servizi aziendali che operano sulle dodici e ventiquattro ore, mediante la valorizzazione del coinvolgimento del personale in situazioni di lavoro valutate di particolare rilievo e gravosità con i seguenti compensi:
 - turno notturno: € 3,00/ora;
 - turno festivo: € 15,00;
 - turno festivo ridotto: € 7,50;

Inoltre, nelle more dell'adozione del provvedimento della Giunta regionale di approvazione dell'accordo definitivo sulle risorse aggiuntive regionali 2022, le parti concordano l'impiego delle risorse ordinarie della premialità ai seguenti fini, analogamente correlati alla complessità assistenziale e alla continuità dei servizi:

2. 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^a alla 72^a ora € 50,00 a chiamata;
 - cambio turno entro le prime 36 ore € 50,00 a chiamata;
 - cambio turno dalla 37^a alla 72^a ora € 30,00 a chiamata;
3. 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;
4. mantenimento dei livelli di assistenza e della funzionalità delle strutture aventi particolare complessità e specializzazione (Pronto soccorso, Pneumologia, Nido, Chirurgia vertebro-midollare, Cardiochirurgia degenze, SOPDC), mediante il riconoscimento di un incentivo nella misura attualmente in essere.

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 avverrà a cura dei referenti infermieristici di dipartimento, coordinatori di piattaforma o direttori di struttura con evidenza di indicatori trasmessi su base mensile, al fine di corrispondere l'incentivo con tale periodicità correlata allo stato di avanzamento.

2. Esercizio 2022: impiego temporaneo delle risorse destinate alla premialità al fine di valorizzare il personale a disposizione dei corsi di laurea delle professioni




3




sanitarie

Nell'ambito delle risorse come sopra evidenziate, le parti convengono 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.

Tale valorizzazione avviene 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.

3. Esercizio 2022: impiego temporaneo delle risorse destinate alle progettualità strategiche

In linea con le precedenti intese e funzionalmente al perseguimento dell'obiettivo generale di continuità dei servizi, nelle more della riorganizzazione degli incarichi di funzione in attuazione del nuovo atto aziendale, le parti convengono di anticipare l'impiego di quota parte del fondo per la premialità riservata alle progettualità strategiche al fine di garantire la funzionalità di coordinamento delle articolazioni organizzative sanitarie e del supporto amministrativo e tecnico.

In proposito l'Azienda si impegna a un tempestivo avvio delle procedure dirette a regolamentare e mettere in atto le selezioni finalizzate al conferimento dei nuovi incarichi, cui conseguirà la ridefinizione della progettualità di cui sopra.

Il raggiungimento dell'obiettivo è documentato mediante relazione per stati di avanzamento trimestrali, a cura dei dirigenti infermieristici o direttori di struttura, al fine di corrispondere l'incentivo con pari periodicità. Con riguardo ai profili amministrativi e tecnici, gli stati di avanzamento e la conseguente remunerazione permangono a cadenza mensile.

4. Esercizio 2022: monitoraggio, revisione e rientro nella gestione ordinaria delle risorse

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.

Le parti concordano che l'andamento dei costi conseguente al presente contratto integrativo sarà monitorato con cadenza trimestrale, a partire dalla mensilità di giugno, a fini della valutazione dell'impatto economico e che il risultato dovrà essere oggetto di informazione sindacale.

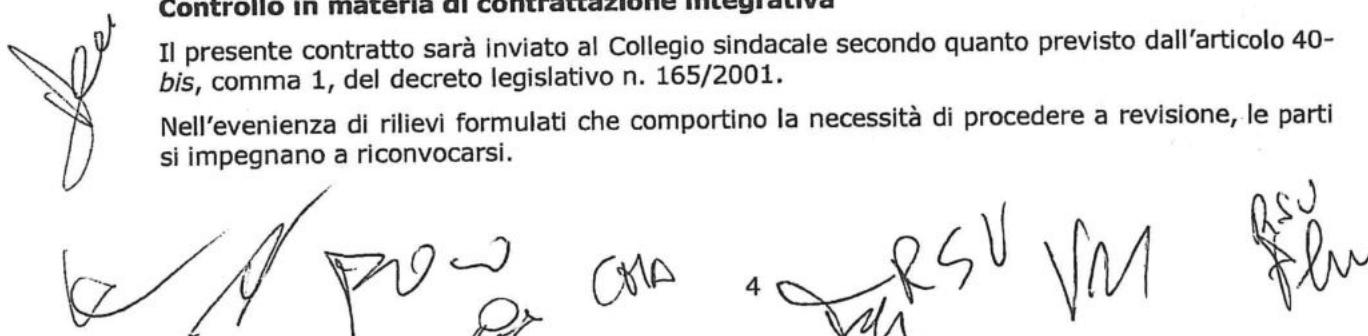
Le parti si impegnano inoltre alla complessiva revisione dei contenuti di cui al punto 4 del paragrafo 1 in relazione ai mutamenti nel tempo intervenuti e alla luce del definitivo accordo regionale sulle RAR.

Le parti concordano infine che, a seguito dell'approvazione dell'intesa regionale da parte della Giunta, gli incentivi correlati agli obiettivi di cui ai paragrafi 1 e 2 del presente contratto verranno finanziati, per l'intero anno 2022, con le risorse aggiuntive regionali a tal fine stanziate. Contestualmente, rientrerà nella disponibilità del fondo premialità e fasce la quota di risorse utilizzata temporaneamente per effetto della presente intesa.

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.




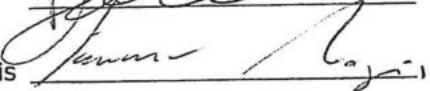
Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, and several sets of initials and names such as 'CMA', 'RSU', 'V.M.', and 'RSU' followed by a signature.

Udine, 7 maggio 2022

Delegazione di parte pubblica

Direttore generale, dott. Denis Caporale

Direttore amministrativo, avv. Francesco Magris

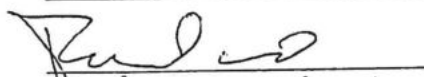
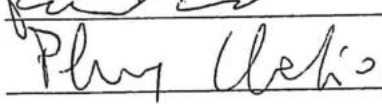



Delegazione di parte sindacale

RSU, Massimo Vidotto



RSU, Daniele Nigris

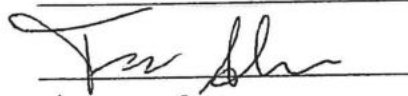
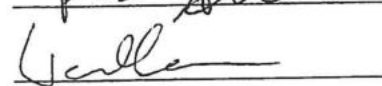
RSU, Fabrizio Oco

RSU, Claudio Palma

RSU, Simone Pascoletti

RSU, Luca Ralola

RSU, Francesco Telaro

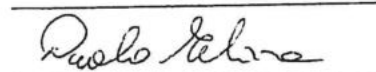
CGIL FP

CISL FP

UIL FPL

FSI-USAE

FIALS



NURSING UP





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 Fiappo

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
SEZIONE I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità						
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	11.717.019,68
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	9.454.460,13
01/01/2018	Trasferimento v/Egas ex art. 38c.1/1999 (trascinamento scorpori a. 2017)		-1.728,34			-1.728,34
01/01/2018	Trasferimento v/Egas ex art. 38c.3/1999 (trascinamento scorpori a. 2017)		-1.788,57			-1.788,57
01/01/2018	Trasferimento v/AAS3 ex art. 38c.1/1999 (trascinamento scorpori a. 2017)		-301,25	301,25		0,00
	Trasferimenti v/EGAS (decorrenze diverse 2016/2017)				-2.436,12	-2.436,12
	Trasferimento CUVB/CUPRE da ASUIUD e AAS5				12.266,57	12.266,57
	Trasferimento CUVB/CUPRE da ASUIUD e AAS5				351,07	351,07
	Istituzione SC Welfare di Comunità				2.565,67	2.565,67
01/01/2018	Ria cessati 2017 (valore annuo)	ccnl 00-01 art. 3 c. 3 lett. a	35.562,79	35.998,95		71.561,74
01/01/2019	Ria cessati 2018 (valore annuo)	art. 80c.3lett.c) ccnl 2016_18	111.970,19	55.276,00	45.099,29	212.345,48
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	636.913,10
01/01/2020	Ria cessati 2019 (valore annuo)	art. 80c.3lett.c) ccnl 2016_18	71.754,33	44.584,67	32.050,96	148.389,96
01/01/2021	Ria cessati 2020 (valore annuo)	art. 80c.3lett.c) ccnl 2016_18	88.252,84	37.419,20	25.579,45	151.251,49
01/01/2022	Ria cessati 2021 (valore annuo)	art. 80c.3lett.c) ccnl 2016_18	63.391,64	22.420,84	17.893,72	103.706,20
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	619.892,00
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	1.070.034,66
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	465.172,22
SEZIONE II - Risorse variabili						
SEZIONE III - (eventuali) Decurtazioni del fondo						
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				-
SEZIONE IV - Sintesi della costituzione del fondo						
	Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità		14.191.865,68	6.096.261,67	4.371.849,59	24.659.976,94
	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	24.659.976,94
SEZIONE V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo						
(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
SEZIONE I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità						
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	11.048.964,09
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	4.988.583,98
01/01/2018	Trasferimento v/Egas ex art. 39/1999 (trascinamento scorpori a. 2017)		-698,64			-698,64
01/01/2018	Trasferimento v/AAS3 ex art. 39/1999 (trascinamento scorpori a. 2017)		-229,8	229,8		0,00
01/01/2018	Trasferimento v/AAS3 ex art. 38c.3/1999 (trascinamento scorpori a. 2017)		-387,45	387,45		0,00
	Trasferimenti v/EGAS				-2.374,70	-2.374,70
	Trasferimento CUVB/CUPRE da ASUIUD e AAS5				14.599,34	14.599,34
	Trasferimento CUVB/CUPRE da ASUITS e AAS5				1.939,81	1.939,81
	Istituzione SC Welfare di Comunità				15.096,22	15.096,22
01/01/2018	Incremento contrattuale	art. 76 ccnl 2016_18	196.635,18	98.241,90	81.688,97	376.566,05
01/01/2019	Incremento contrattuale (diff. 2018 e valore a regime)	art. 76 ccnl 2016_18	44.352,48	20.948,60		65.301,08
01/01/2022	Incremento contrattuale valore fasce	art. 101 c.2 ccnl 2019_21	161.621,28	79.418,94	61.255,39	302.295,61
SEZIONE II - Risorse variabili						
01/01/2018	Incremento 1% m.s. (valore 31/12/2017)		804.686,32	333.901,37	233.596,63	1.372.184,32
01/01/2018	Trasferimento v/Egas 1% m.s. (trascinamento scorpori a. 2017)		-193,54			-193,54
01/01/2018	Trasferimento v/AAS3 1% m.s. (trascinamento scorpori a. 2017)		-75,42	75,42		0,00
01/01/2020	quota 1% m.s. congelata (mancato raggiungimento avanzo amministrazione)					0,00
01/01/2022	Risorse aggiuntive regionali anno 2022	DGR 996/2022	4.449.301,02	1.737.104,53	1.204.406,00	7.390.811,55
01/01/2022	Incremento Elisoccorso	DGR 996/2022	71.401,56	0,00	0,00	71.401,56
01/01/2022	Donazioni					
01/01/2022	Ria cessati 2021 (rateo non speso)		24.598,60	8.987,86	6.588,35	40.174,81
01/01/2022	Incentivi Tecnici	art.113 del D.Lgs.n.50/2016 e smi	62.765,04	23.527,35	20.892,68	107.185,07
SEZIONE III - (eventuali) Decurtazioni del fondo						
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	-1.305.709,19
SEZIONE IV - Sintesi della costituzione del fondo						
	Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità		9.456.379,09	4.160.073,81	3.193.819,94	16.810.272,84
	Totale risorse variabili		4.924.558,14	1.564.932,22	1.186.364,22	7.675.854,58
	Totale fondo sottoposto a certificazione		14.380.937,23	5.725.006,03	4.380.184,16	24.486.127,42
SEZIONE V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo						
(non pertinente)						

Modulo II - DESTINAZIONE

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

Anno 2022 Fondo art. 81 CCNL 21/05/2018 FONDO PREMIALITA' E FASCE	
SEZIONE I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione	
Produttività/performance collettiva	
Produttività/performance individuale	
Progressioni orizzontali storiche	8.993.514,28
Altri istituti	-
	-
SEZIONE II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo	
Produttività/performance collettiva	9.228.960,09
Produttività/performance individuale	3.463.653,05
Progressioni orizzontali storiche	2.800.000,00
Altri istituti	-
SEZIONE III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare	
Residuo	-
SEZIONE IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione	
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	-
Totale poste di destinazione del fondo sottoposto a certificazione	24.486.127,42
SEZIONE V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo (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	
TOTALE COSTITUZIONE FONDO	24.659.976,94
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
TOTALE DESTINAZIONE FONDO	24.659.976,94

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
TOTALE COSTITUZIONE FONDO	24.486.127,42
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
TOTALE DESTINAZIONE FONDO	24.486.127,42

TOTALE FONDI Comparto 2022	49.146.104,36
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	11.105.572,90
TOTALE FONDI AL NETTO ESCLUSIONI	38.040.531,46
LIMITE 2016	38.040.531,46

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)		
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								-
TOTALE FONDO contabilizzato		49.183.492,65			24.040.084,94			25.143.407,71
TOTALE FONDO					24.659.976,94			24.486.127,42
- 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
Totale differenza		37.388,29			-	619.892,00		657.280,29



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

AREA DEL COMPARTO	
<i>Illustrazione aspetti procedurali, sintesi dei contenuti del contratto ed autodichiarazioni relative agli adempimenti di legge</i>	
<i>Modulo 1 - Scheda 1.1</i>	
Data sottoscrizione	07.03.2022 e 19.12.2022
Periodo temporale di vigenza	01/01/2022 - 31/12/2022
Composizione della delegazione trattante	<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).
Soggetti destinatari	Personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato dell'area del comparto sanità.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	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>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge - Decreto Legislativo 150/2009 e attuazione Legge Regione FVG n. 16/2010.</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 Fiippo



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