

**ACCORDI DECENTRATI A LIVELLO AZIENDALE
DI APPLICAZIONE DEL C.C.P.L. 11.06.2007 DEL PERSONALE
NON DIRIGENZIALE DEL COMPARTO SANITA’
– QUADRIENNIO 2006/2009 - PARTE NORMATIVA
– BIENNIO 2006/2007 - PARTE ECONOMICA**

Indice delle materie

PARTE PRIMA : materie oggetto di accordo con le Parti Sindacali (OO.SS. e RSU)

1. FONDI DI FINANZIAMENTO – ESERCIZI 2007 e 2008 (art. 4 CCPL).....	pag. 3
2. PRODUTTIVITA’ COLLETTIVA DEL PERSONALE DEL RUOLO PROF.LE, AMM.VO E TECNICO (art. 89 CCPL).....	pag. 5
3. PRODUTTIVITA’ INDIVIDUALE DI BASE DEL PERSONALE SANITARIO (art. 125 CCPL).....	pag. 6
4. MODALITA’ DI ACCESSO AL SERVIZIO MENSA (art. 44 CCPL).....	pag. 9
5. INDENNITA’ DI CASSA (art. 79, comma 4, CCPL)	pag. 12
6. INDENNITA’ DI COORDINAMENTO – PARTE VARIABILE (art. 84 CCPL).....	pag. 13

PARTE SECONDA materie oggetto di accordo con le OO.SS. firmatarie del CCPL
11 giugno 2007.

1. PRODUTTIVITA’ INDIVIDUALE DEL PERSONALE DEL RUOLO PROF.LE, AMM.VO E TECNICO (art. 89 CCPL).....	pag. 17
2. PRODUTTIVITA’ INDIVIDUALE AGGIUNTIVA DEL PERSONALE DEL RUOLO SANITARIO (art. 125 CCPL).....	pag. 18

In data **11 LUGLIO 2008**

presso la Sala riunioni della sede dell'Azienda provinciale per i servizi sanitari di Trento - via De-
gasperi, 79 -,

fra

il Direttore Generale facente funzioni- dott. Franco Debiasi – quale rappresentante legale
dell'Azienda provinciale per i servizi sanitari della Provincia Autonoma di Trento

e

le Parti sindacali di cui all'art. 6, comma 1, lettera B), punto 2) del CCPL 8 agosto 2000

premessato che:

in data 8 ottobre 2007 sono state siglate da tutte le OO.SS. firmatarie del CCPL 11 giugno 2007 le
ipotesi di contrattazione integrativa aziendale in materia di:

- fondi di finanziamento contrattuali – esercizi 2007 e 2008: individuazione e modalità di utiliz-
zo;
- produttività collettiva ed individuale del personale dei ruoli: professionale, tecnico e ammini-
strativo;
- produttività individuale di base e individuale aggiuntiva del personale del ruolo sanitario;

in data 31 ottobre 2007, con verbale nr. 266, il Collegio dei Revisori dei Conti aziendale ha accerta-
to la compatibilità dei relativi costi ai sensi dell'art. 5, comma 3, del CCPL 8 agosto 2000;

in data 28 maggio 2008 sono state siglate dalle OO.SS. (ad esclusione della UIL FPL sanità) le ipo-
tesi di contrattazione/concertazione integrativa aziendale in materia di:

- modalità di accesso alla servizio di mensa;
- indennità di cassa;
- indennità di coordinamento, parte variabile.

Le ipotesi di accordo integrativo aziendale di applicazione del CCPL 11 giugno 2007 riferite a:

- modalità di accesso alla servizio di mensa;
- indennità di cassa;
- indennità di coordinamento, parte variabile
- produttività collettiva del personale dei ruoli: professionale, tecnico e amministrativo;
- produttività individuale di base del personale del ruolo sanitario;

sono state approvate dall'Assemblea RSU in data 29 maggio 2008 e quindi successivamente siglate
dal Coordinatore RSU;

in data 13 giugno 2008, con verbale nr. 278, il Collegio dei Revisori dei Conti aziendale ha accerta-
to la compatibilità dei relativi costi ai sensi dell'art. 5, comma 3, del CCPL 8 agosto 2000;

ritenuto necessario procedere alla sottoscrizione in via definitiva degli accordi decentrati a livello aziendale di seguito riportati, quale prima fase dell'unica sessione negoziale di cui all'art. 4 del CCPL 11 giugno 2007, per le seguenti motivazioni:

- ✓ consente di dare pratica attuazione ad istituti contrattuali ad esclusiva ricaduta economica, sui quali si è creata una forte aspettativa da parte del personale dipendente, essendo trascorso più di un anno dalla data di sottoscrizione del CCPL che li finanzia e disciplina;
- ✓ garantisce all'Azienda di perfezionare accordi integrativi aziendali su materie legate a fattori organizzativi contingenti per l'intero ambito aziendale;

si conviene e stipula quanto segue:

PARTE PRIMA **Accordi con le Parti Sindacali (OO.SS. e R.S.U.)**

MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE

FONDI DI FINANZIAMENTO – ESERCIZI 2007 e 2008

(art. 4, c. 1, del CCPL 11.06.2007)

Art. 1

Prima individuazione ed utilizzo delle risorse

L'art. 4, comma 1, del CCPL 11 giugno 2007 prevede, quale novità di rilievo rispetto al precedente CCPL, la necessità di procedere all'individuazione e modalità di utilizzo delle singole fonti di finanziamento contrattuali con specifica contrattazione decentrata a cadenza annuale;

La consistenza dei fondi contrattuali previsti dal C.C.P.L. 11.6.2007 viene quantificata in forma analitica nei prospetti di seguito riportati.

I fondi sotto riportati si intendono sempre al lordo degli oneri riflessi.

FONDO PROVVISORIO PER I TRATTAMENTI ACCESSORI, PER IL LAVORO STRAORDINARIO E PER I RICHIAMI IN SERVIZIO

Esercizio 2007: euro 17.080.920,01
Esercizio 2008: euro 17.139.920,01

NB: i valori sono da considerarsi come valori di sola competenza economica degli anni 2007 e 2008.

FONDO PROVVISORIO PER LO SVILUPPO PROFESSIONALE E PER L'INDENNITA' DI COORDINAMENTO

Esercizio 2007: euro 20.298.586,76
Esercizio 2008: euro 20.298.586,76

NB: i valori sono da considerarsi come valori di sola competenza economica degli anni 2007 e 2008.

**FONDO PER LA PRODUTTIVITÀ DEL PERSONALE DEL RUOLO PROFESSIONALE,
AMMINISTRATIVO E TECNICO
(artt. 88, 89 e 112 CCPL)**

Esercizio	Collettiva	Individuale	Totale complessivo
2007	euro 2.300.000,00	euro 330.000,00	euro 2.630.000,00
2008 (a regime)	euro 2.300.000,00	euro 200.000,00	euro 2.500.000,00

**FONDO PER LA PRODUTTIVITÀ DEL PERSONALE DEL RUOLO SANITARIO
(artt. 88, 125 e 11 CCPL)**

Esercizio	Produttività	Maggiorazione per la produttività individuale agg.va	Totale complessivo
2007	euro 6.200.000,00	euro 300.000,00	euro 6.500.000,00
2008 (a regime)	euro 6.200.000,00	euro 400.000,00	euro 6.600.000,00

**Art. 2
Norma finale**

Il presente accordo sostituisce integralmente la disciplina di cui alla parte prima, titolo I, del C.D.A. 5 luglio 2001 e ss.mm..

PRODUTTIVITA' DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELL'AREA DI COMPARTO

Premessa

Il CCPL 11 giugno 2007 disciplina e finanzia, per la prima volta in forma separata fra il personale dell'area non dirigenziale P.T.A. e quello dell'area sanitaria, l'istituto economico accessorio della produttività rispettivamente agli articoli 89 e 125.

Detti articoli riconducono alla contrattazione decentrata con le Parti sindacali i criteri di gestione della produttività collettiva e sue connessioni con il sistema di valutazione individuale annuale, espressa in prima istanza dai direttori di Servizio/Unità operativa. La parte riferita alla produttività individuale (ruoli P.T.A.) ed alla produttività individuale aggiuntiva (ruolo sanitario) è invece ricondotta alla sola competenza delle Organizzazioni sindacali firmatarie del CCPL 11 giugno 2007.

PRODUTTIVITA' COLLETTIVA DEL PERSONALE DEL RUOLO PROFESSIONALE, AMMINISTRATIVO E TECNICO (art. 89 del CCPL 11.06.2007)

Art. 1

Criteri generali di gestione e di verifica dei risultati

Sulla base di quanto stabilito dall'articolo 89, commi da 2 a 7, del Contratto provinciale 2006/2009, la produttività collettiva è gestita nel rispetto dei seguenti criteri generali:

1. alla produttività collettiva partecipa tutto il personale a tempo indeterminato e determinato, purché quest'ultimo abbia prestato almeno sei mesi continuativi di servizio presso l'Azienda;
2. gli importi spettanti al personale, a decorrere dall'1.01.2007, sono quantificati all'art. 89, comma 3, del CCPL. Gli stessi vengono corrisposti per 12 mensilità secondo le seguenti modalità:
 - a. categorie A, B, Bs e C: in relazione alla presenza in servizio (vedi **allegato 1** al presente verbale "*tabella assenze non incentivanti*");
 - b. categorie D e Ds: quote acconto pari al 70%, in relazione alla presenza in servizio, e quota a saldo, pari al rimanente 30%, corrisposta al termine dell'esercizio sulla base degli esiti della valutazione individuale. Per le categorie di personale di cui alla presente lettera, dovranno essere previsti, all'inizio dell'anno ed a cura del diretto responsabile, obiettivi individuali (di risultato, miglioramento e sviluppo professionale) sui quali fondare il nuovo sistema di valutazione permanente che sarà meglio definito in sede di contrattazione decentrata aziendale;
3. per i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale le quote mensili sono ridotte in rapporto al minore orario di lavoro.

La decorrenza dei criteri generali di gestione di cui al presente articolo è fissata alla data dell'1.1.2007.

Art. 2
Criteri specifici di finanziamento e gestione
Esercizio 2007

Con le risorse di cui all'art. 89, comma 13, del CCPL pari ad € 2.300.000,00 (oneri riflessi compresi) è finanziata la produttività collettiva per l'esercizio 2007, nel rispetto delle quote annuali previste dal Contratto provinciale per le diverse categorie del personale dipendente dei ruoli professionale, tecnico e amministrativo, nonché dei criteri generali di gestione di cui al precedente art. 1.

Art. 3
Criteri specifici di finanziamento e gestione
Esercizio 2008 e seguenti

In applicazione dell'art. 89, comma 13, del CCPL 11 giugno 2007, con decorrenza a regime dall'esercizio 2008, il fondo riferito alla produttività collettiva del personale dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo è pari ad € 2.300.000,00 (oneri riflessi compresi).

Il fondo finanzia gli importi della produttività collettiva da corrispondere, con cadenza mensile, a tutto il personale dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo (art. 89, c. 3, CCPL) in base ai criteri generali di gestione di cui al precedente art. 1.

Art. 4
Norma finale

Il presente accordo sostituisce integralmente la disciplina di cui alla parte prima, titolo II, del C.D.A. 5 luglio 2001 e ss.mm..

PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE DI BASE DEL PERSONALE
DEL RUOLO SANITARIO
(art. 125 del CCPL 11.06.2007)

Art. 1
Criteri generali di gestione e di verifica dei risultati

Sulla base di quanto stabilito dall'articolo 125, commi da 3 a 9, del Contratto provinciale 2006/2009, la produttività individuale di base è gestita nel rispetto dei seguenti criteri generali:

1. a decorrere dall'1.1.2007, tutto il personale del ruolo sanitario a tempo indeterminato e determinato, purché quest'ultimo abbia prestato almeno dodici mesi anche non continuativi di effettivo servizio presso l'Azienda, partecipa alla produttività individuale di base.
Dall'applicazione della presente clausola non possono derivare conguagli negativi nei confronti del personale di cui al presente articolo per effetto della liquidazione, sino a tutto il 30 giugno 2007 - ultimo mese di applicazione del CCPL 8.8.2000 - delle quote per produttività individuale di cui all'art. 93, commi 13 o 14 del CCPL medesimo;

2. gli importi spettanti al personale sono quantificati, per categoria e in ragione annua, dall'art. 125, comma 4, del CCPL; vengono corrisposti con cadenza mensile in quote di acconto, pari al 70%, in relazione alla presenza in servizio (vedi **allegato 1** al presente verbale "**tabella assenze non incentivanti**"), e in quota a saldo corrisposta al termine dell'esercizio, pari al rimanente 30%, sulla base degli esiti della valutazione individuale. Per i dipendenti sanitari dell'area del comparto dovranno essere previsti, all'inizio dell'anno ed a cura del diretto responsabile, obiettivi individuali (di risultato, miglioramento e sviluppo professionale) sui quali fondare il nuovo sistema di valutazione permanente che sarà meglio definito in sede di contrattazione decentrata aziendale;
3. qualora nei confronti del personale di cui al presente articolo sia previsto un trattamento di produttività individuale di base in misura annua inferiore a quello previsto dal CCPL 8.8.2000 – quale sommatoria fra gli importi di cui all'art. 93, comma 5, (produttività collettiva) ed all'art. 93, commi 13 o 14, (produttività individuale) -, quest'ultimo verrà comunque garantito per l'intero arco di vigenza del presente accordo;
4. per i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale le quote mensili sono ridotte in rapporto al minore orario di servizio.

La decorrenza dei criteri generali di gestione di cui al presente articolo è fissata alla data dell'1.1.2007.

Art. 2

La produttività individuale di base: criteri specifici di finanziamento e gestione Esercizio 2007

Con le risorse per produttività di cui all'art. 125, comma 15, del CCPL (pari ad € 6.200.000,00 al lordo degli oneri riflessi) è finanziata la produttività individuale di base per l'esercizio 2007, nel rispetto delle quote annuali previste dal Contratto provinciale per le diverse categorie del personale dipendente del ruolo sanitario, nonché dei criteri generali di gestione di cui al precedente art. 1.

Art. 3

La produttività individuale di base: criteri specifici di finanziamento e gestione Esercizio 2008 e seguenti

Con le risorse di cui all'art. 125, comma 15, del CCPL pari ad € 6.200.000,00 (oneri riflessi compresi), è finanziata la produttività individuale di base del personale del ruolo sanitario per l'esercizio 2008 e seguenti, nei limiti delle quote annuali previste dal Contratto provinciale e dei criteri generali di gestione di cui al precedente art. 1.

Art. 4

Norma finale

Il presente accordo sostituisce integralmente la disciplina di cui alla parte prima, titolo II, del C.D.A. 5 luglio 2001 e ss.mm..

ALLEGATO 1
ALL'ACCORDO AZIENDALE IN MATERIA DI PRODUTTIVITA'
COLLETTIVA DEL PERSONALE DEI RUOLI P.T.A. E DI
PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE DI BASE DEL PERSONALE
DEL RUOLO SANITARIO

TABELLA "ASSENZE NON INCENTIVANTI"

- Sciopero intera giornata
- Assenza ingiustificata
- Sospensione cautelare
- Assenze non retribuite (assenza per sanzione disciplinare non retribuita; assenza non retribuita personale a tempo determinato; assenza per malattia bambino di età inferiore ai 3 anni senza retribuzione; assenza per malattia bambino non retribuita dai 3 agli 8 anni di vita max 10 gg. all'anno; etc.)
- Malattia (intera giornata)
- Aspettativa per infermità
- Aspettativa ex art. 42 CCPL 11.6.2007 (tossicodipendenza ed alcolismo cronico)
- Aspettative non retribuite (aspettativa sindacale non retribuita; aspettativa non retribuita per mandato politico – amministrativo; aspettativa non retribuita per la formazione; aspettativa per conservazione del posto; aspettativa per motivi familiari; aspettativa per attività di collaborazione con i paesi in via di sviluppo ex L. 49/87; etc.)
- Permessi non retribuiti (permesso sindacale non retribuito; permesso non retribuito per mandato politico – amministrativo 24 ore mensili; etc.)
- Permesso retribuito per mandato politico
- Conservazione del posto per servizio militare o sostitutivo (art. 55 CCPL 8.8.2000)
- Conservazione posto per richiamo alle armi
- Comando presso altro Ente
- Assenza post partum retribuita
- Astensione facoltativa post partum (30%)
- Astensione facoltativa post partum non retribuita
- Permesso handicap – prolungamento astensione facoltativa post partum al 30% fino ai 3 anni

NOTA:

Visti:

- l'A.C.P.Q. 5 maggio 2003 (entrato in vigore il 1 gennaio 2003)
- l'art. 69 del CCPL 11.06.2007
- il parere dell'A.P.Ra.N espresso con nota di data 6 luglio 2007.

con decorrenza 1.1.2003 il **distacco sindacale retribuito** viene considerato, in analogia ai permessi sindacali, come "assenza incentivante".

Le assenze sono rilevate mensilmente, la quota di riduzione del fondo di produttività è calcolata su base giornaliera. In tal senso si intende applicata la norma di cui all'art. 89, comma 5 e 125, comma 6.

MODALITA' DI ACCESSO AL SERVIZIO MENSA (art. 44 del CCPL 11.06.2007)

Premessa

La contrattazione collettiva provinciale di lavoro disciplina il servizio di mensa aziendale e relativo diritto di accesso da parte del personale dipendente rispettivamente:

1. CCPL 8.8.2000, art. 66, commi 1, 3, 5 e 5;
2. CCPL 11.6.2007, art. 44, comm1 e 2.

Sono demandate alla contrattazione decentrata a livello aziendale le modalità per usufruire del servizio mensa e le regole relative all'utilizzo del buono pasto.

Art. 1

Personale avente titolo ad accedere alla mensa

Hanno diritto alla mensa tutti i dipendenti, ivi compresi quelli che prestano la propria attività in posizione di comando, nei giorni di effettiva presenza al lavoro ed a prescindere dal numero delle ore di servizio prestato.

Hanno altresì diritto alla consumazione del pasto i dipendenti collocati in distacco sindacale o che fruiscono di permesso sindacale.

La fruizione del pasto presso i servizi mensa aziendali, da parte del personale avente diritto, può avvenire anche in via anticipata o posticipata rispetto all'inizio ovvero al termine del turno di servizio, quindi anche nel caso in cui sia l'inizio del turno che il termine del turno si collochino al di fuori dell'orario di apertura delle mense aziendali di cui al successivo articolo 4.

Art. 2

Modalità di accesso al servizio mensa

La consumazione del pasto deve comunque avvenire al di fuori dell'orario di lavoro, anche nel caso in cui l'articolazione dell'orario non preveda un intervallo obbligatorio, e previo pagamento della relativa tariffa a carico del dipendente di cui al successivo articolo 4.

Limitatamente al personale che opera nei settori urgenza/emergenza, qualora lo stesso venga richiamato in servizio attivo nel corso della fruizione del pasto per urgenti esigenze di servizio certificate dal relativo responsabile, si provvederà all'addebito del solo costo del pasto e non alla decurtazione del tempo mensa. Nel caso in cui detto personale possa beneficiare regolarmente del servizio di mensa, il pasto dovrà essere consumato al di fuori dell'orario di lavoro.

I dipendenti hanno diritto a consumare un solo pasto a tariffa contrattuale. Alla medesima tariffa contrattuale potrà fruire di un eventuale secondo pasto il dipendente che svolge servizio su turni di durata superiore alle 12 ore ovvero il dipendente cui venga richiesto, per esigenze di servizio, un prolungamento del turno di durata superiore alle due ore.

Il pasto può essere fruito dai dipendenti in una qualsiasi delle mense aziendali; soltanto la richiesta di fruizione del pasto serale deve essere prenotata. L'Azienda assicura il rispetto della disciplina di cui al presente accordo attraverso l'attivazione di specifiche procedure di controllo e degli eventuali provvedimenti conseguenti.

Art. 3 **Modalità di accesso al servizio sostitutivo di mensa**

Il personale dovrà consumare il pasto, in via ordinaria, nelle mense aziendali. Solo in assenza di tali locali il pasto potrà essere consumato presso le strutture di ristorazione convenzionate. L'Azienda garantisce che il convenzionamento venga attuato in modo da poter disporre sul territorio provinciale di una rete capillare di locali convenzionati.

Possono utilizzare il servizio sostitutivo di mensa i dipendenti:

- a) assegnati a strutture aziendali ove non sia attivato un servizio di mensa;
- b) che, per esigenze di servizio, operano sul territorio provinciale e siano impossibilitati ad accedere ad una delle mense interne aziendali. L'Azienda si impegna a garantire, per quanto possibile, l'attivazione di convenzioni con strutture pubbliche o private al fine di assicurare un servizio mensa, anche presso strutture periferiche, con modalità e tariffe analoghe a quelle offerte dai servizi mensa aziendali.

Soltanto qualora le mense aziendali o, in subordine, i locali convenzionati distino oltre 10 Km dal luogo di espletamento della prestazione, è consentita la consumazione del pasto in altri pubblici esercizi non convenzionati.

L'utilizzo di locali pubblici non convenzionati è consentito inoltre per problematiche che impediscano il normale utilizzo del pasto presso mense aziendali o locali convenzionati (es. chiusura per turno di riposo): in questo caso sarà compito del dipendente segnalare le circostanze giustificative, con controfirma del rispettivo Responsabile.

Le stesse disposizioni si applicano anche nel caso di invio in missione e nei confronti del personale che partecipa a forme di aggiornamento obbligatorio in ambito provinciale.

Il servizio sostitutivo di mensa potrà essere usufruito, nei soli giorni di effettivo servizio, nella fascia oraria dalle ore 11.00 alle ore 16.00, presso i locali convenzionati o non convenzionati, avvalendosi degli appositi badge (c.d. *lunchtronic*) che i dipendenti dovranno richiedere agli uffici competenti della rispettiva struttura di assegnazione.

Art. 4 **Modalità di gestione del servizio mensa e del servizio sostitutivo di mensa anche in caso di missione**

Le mense aziendali garantiscono una fascia di apertura, uguale per tutte le strutture aziendali, dalle ore 11.30 alle ore 14.30. Peraltro sarà da valutare, sentite anche le parti sindacali, se in talune strutture aziendali possano essere apportati correttivi a tale fascia di apertura, tenuto conto delle locali situazioni oggettive e documentate.

Per quanto riguarda la fruizione del pasto serale, l'Azienda provvede ad organizzare il servizio secondo modalità diversificate in base al numero dei richiedenti, valutate le esigenze organizzative.

In relazione al costo del servizio mensa, definito tenuto conto del costo dei generi alimentari e del personale, le Parti concordano di fissare in euro 1.19 la quota di compartecipazione a carico del dipendente per la fruizione del pasto avvalendosi del servizio mensa aziendale o del servizio sostitutivo di mensa.

A decorrere dal 1° agosto 2007 l'importo riconosciuto per il servizio sostitutivo di mensa realizzato tramite buoni pasto è pari ad euro 6,00, senza compartecipazione del dipendente. L'eventuale maggior costo rispetto al suddetto importo è a carico del dipendente.

La prestazione corrisposta presso le mense ospedaliere consiste in un primo piatto, un secondo piatto, contorno, verdura, frutta o yogurt, mezzo litro di acqua minerale nel caso non fosse presente l'erogatore di acqua trattata.

Il menù della mensa serale può essere composto di piatti freddi e ridotto nella scelta.

Art. 5

Decorrenza delle nuove modalità di accesso alla mensa

La disciplina di cui al presente accordo entrerà in vigore il primo giorno del mese successivo a quello della sottoscrizione in via definitiva degli Accordi decentrati a livello aziendale di applicazione del CCPL 11 giugno 2007.

INDENNITA' DI CASSA

(art. 79, comma 4, del CCPL 11.06.2007)

Premessa

Il CCPL 11 giugno 2007 ha istituito una specifica indennità per il personale amministrativo (cassieri di sportello e responsabili dei servizi di cassa, esclusi i responsabili del servizio economato) addetti in via continuativa ai servizi di cassa aperti al pubblico comportante maneggio individuale di denaro.

I criteri di graduazione dell'indennità di cassa sono oggetto di contrattazione con le Parti sindacali, tenuto conto del valore economico derivante dalle operazioni contabili gestite in corso di esercizio dalle singole strutture aziendali.

Gli effetti dell'indennità di cassa decorrono dall'entrata in vigore del CCPL.

Art. 1

Indennità per i cassieri di sportello ed i responsabili dei servizi di cassa

L'art. 79, comma 4, del CCPL 11.06.2007 ha istituito una specifica indennità, corrisposta con cadenza mensile, per il personale costantemente incaricato del maneggio di denaro nei servizi di cassa aperti al pubblico (cassieri di sportello e responsabili dei servizi di cassa esclusi i responsabili dei servizi economato), graduata secondo le modalità convenute in contrattazione decentrata aziendale.

Il citato articolo ha fissato altresì il fondo di finanziamento annuo, al netto degli oneri riflessi, in misura pari ad Euro 51.940,00.

Le parti convengono di fissare tre fasce economiche di indennità, graduate in relazione al valore economico derivante dalle operazioni contabili gestite nell'esercizio dalle singole strutture aziendali, come di seguito riportato:

<i>Valore annuo lordo</i>	<i>Peso</i>	<i>Struttura aziendale di riferimento</i>
euro 500,00 (mensili: euro 41,67)	1	Distretti di: Primiero, Valle di Sole e Ladino di Fassa
euro 625,00 (mensili: euro 52,08)	1,25	Distretti di: Valle di Fiemme, Valle di Non, Bassa Valsugana, Alta Valsugana, Vallagarina, Giudicarie e Rendena
euro 750,00 (mensili: euro 62,90)	1,5	Distretti di: Trento e Valle dei Laghi e Alto Garda e Ledro; Ospedale di Trento, Ospedale di Rovereto

I sopra indicati valori mensili vengono corrisposti per dodici mensilità, a decorrere dal 12 giugno 2007, data di entrata in vigore del vigente CCPL.

MATERIE OGGETTO DI CONCERTAZIONE**INDENNITA' DI COORDINAMENTO – PARTE VARIABILE**

(art. 84 del CCPL 11.06.2007)

Premessa

Il CCPL 11 giugno 2007 inserisce, quale novità di rilievo, la graduazione della parte variabile dell'indennità per funzioni di coordinamento delle attività riferite ai servizi cui è assegnato il personale sanitario della categoria Ds e del ruolo tecnico, limitatamente al profilo di assistente sociale.

L'indennità di coordinamento, sia nella misura fissa che nella misura variabile come graduata dal presente verbale di intesa, può essere altresì attribuita al personale sanitario di categoria D limitatamente al periodo in cui lo stesso ricopra le funzioni di caposala e di capotecnico a seguito di vacanza del relativo posto o in caso di assenza per aspettativa a vario titolo del titolare del medesimo.

I criteri di graduazione (almeno tre fasce) della parte variabile dell'indennità di coordinamento sono oggetto di concertazione con le Parti sindacali, tenuto conto della onerosità e complessità delle unità operative in cui vengono svolte le funzioni di coordinamento.

Gli effetti dell'indennità di coordinamento – parte variabile – decorrono dall'1.1.2007.

Art. 1**Criteri di graduazione parte variabile**

La graduazione dell'indennità di coordinamento – parte variabile - è effettuata nel rispetto dei seguenti criteri:

☞ numero delle risorse coordinate (calcolate sul numero delle teste):

nr. unità	punteggio	peso	punteggio finale
fino a 20	1	4	4
da 21 a 25	2	4	8
uguale o superiore a 26	3	4	12

☞ professionalità coordinate:

nr. professioni coordinate	punteggio	peso	punteggio finale
1 professione	0	1	0
2 professioni	1	1	1
3 professioni	2	1	2

Ai fini della presente applicazione contrattuale, le professionalità riportate all'interno dei seguenti quattro punti sono considerate omogenee:

1. infermiere- infermiere generico – vigilatrice- assistente sanitaria – ostetrica;
2. OSS – OTA – personale ausiliario;
3. personale della riabilitazione (es.: fisioterapista, logopedista, TERP, etc.);
4. personale tecnico (es: tecnico di laboratorio, tecnico di radiologia, etc.).

ⓂⓄ **superiori gerarchici** (numero dei superiori gerarchici a cui il coordinatore deve fare riferimento. Si definiscono tali unicamente i Direttori di struttura complessa):

nr. superiori gerarchici	punteggio	peso	punteggio finale
1 superiore	1	2	2
2 o più superiori	2	2	4

ⓂⓅ **distribuzione sul territorio** (numero di sedi distribuite sul territorio dell'U.O./Servizio in cui il coordinatore svolge il proprio lavoro):

nr. sedi aziendali	punteggio	peso	punteggio finale
1 sede	1	1	1
2 o più sedi	2	1	2

ⓂⓆ **gruppi di lavoro** (tale criterio si applica nei casi in cui un unico coordinatore è tenuto a garantire la gestione di personale organizzato in équipes distinte e con articolazione della turnistica necessariamente separata):

nr. gruppi	punteggio	peso	punteggio finale
1 gruppo	1	1	1
2 o più gruppi	2	1	2

ⓂⓇ **turnistica 24 ore** (si considera la copertura del turno sulle 24 ore, garantito in termini di presenza attiva e/o di pronta disponibilità):

criterio	punteggio	peso	punteggio finale
non turnistica 24 ore	0	4	0
turnistica 24 ore	1	4	4

ⓂⓈ **assistenza domiciliare** (tale criterio si applica nei casi in cui il servizio venga erogato prevalentemente al domicilio dell'utente):

criterio	punteggio	peso	punteggio finale
non domicilio	0	3	0
domicilio	1	3	3

ⓂⓉ **presenza scuola** (si considerano solo le unità operative/servizio in cui si svolge attività di tirocinio con la presenza del tutor):

criterio	punteggio	peso	punteggio finale
non sede tirocini o numeri limitati	0	1	0
presenza tutor – reparto scuola	1	1	1

Art. 2**Fasce di graduazione e relativi valori economici**

Al fine della quantificazione dell'indennità di coordinamento annuale di cui all'articolo 84 del CCPL 2006/2009 sono individuate tre fasce differenziate: 1^ fascia , 2^ fascia e 3^ fascia.

A ciascuna fascia corrisponde un specifico punteggio determinato dalla combinazione dei criteri di cui al precedente articolo 1.

Fermo restando che l'indennità di coordinamento è composta da una parte fissa, uniforme per le tre fasce, e da una parte variabile graduata in base al punteggio finale conseguito da ciascuna funzione di coordinamento, si riportano di seguito i valori economici finanziabili con le risorse di cui al CCPL 11 giugno 2007:

Fascia	Parte fissa quota annuale	Parte variabile		Totale
		punteggio	quota annuale	
1^ fascia	€ 648,00	fino a punti 10	€ 780,00	€ 1.428,00
2^ fascia	€ 648,00	da punti 11 a 20	€ 1.260,00	€ 1.908,00
3^ fascia	€ 648,00	oltre punti 20	€ 1.440,00	€ 2.088,00

L'indennità di coordinamento, sia nella componente fissa che variabile, è corrisposta a decorrere dall'1.01.2007; alle quote annuali sopra riportate va aggiunta la tredicesima mensilità.

Le Parti convengono che sono collocati in automatico in seconda fascia le funzioni di coordinamento esercitate nell'ambito della formazione aziendale, dei servizi infermieristici e dei nuclei operativi di gestione del personale non dirigente pressé i dipartimenti strutturali aziendali, in quanto non applicabili i criteri di graduazione fissati all'articolo 1 del presente accordo.

Art. 3**Risorse economiche destinate al finanziamento dell' indennità per funzioni di coordinamento**

A decorrere dall'esercizio 2007 il finanziamento a disposizione per far fronte all'applicazione della norma contrattuale in oggetto è pari a € 405.000,00 (al netto degli oneri riflessi) cui si aggiungono - per specifica disposizione dell'art. 84 comma 6 CCPL 11 giugno 2007 - € 43.588,81 (al netto degli oneri riflessi). Il totale del fondo ammonta quindi ad € 448.588,81 (al netto degli oneri riflessi).

Al fine di garantire l'integrale copertura finanziaria del presente accordo nel rispetto dei criteri riportati all'art. 1, le Parti convengono di incrementare - una tantum - l'entità del fondo sopra riportato per un importo pari ad € 35.000,00 (al netto degli oneri riflessi). Detta risorsa aggiuntiva troverà compensazione all'interno del fondo per lo sviluppo professionale, nell'ambito del quale si colloca anche l'indennità per funzioni di coordinamento; per effetto di tale operazione l'importo delle risorse complessivamente disponibili risulta pari a € 483.588,81 (al netto degli oneri riflessi).

Art. 4**Norma di salvaguardia**

In sede di prima applicazione del presente accordo ai dipendenti che beneficiano di un'indennità di coordinamento, parte variabile, in misura superiore a quella spettante sulla base dei criteri di graduazione di cui all'articolo 1, verrà garantita la quota economica in godimento a decorrere dall'1.01.2007 e sino all'attribuzione di funzioni di coordinamento in altra unità operativa aziendale.

Letto, confermato e sottoscritto:

Il Direttore Generale facente funzioni FIRMATO
(dott. Franco Debiasi)

per la Delegazione Trattante della Rappresentanza sindacale unitaria:

Il Coordinatore della RSU aziendale dott. Ivan Corelli	FIRMATO
Silvano Parzian	FIRMATO
Sandro Pilotti	FIRMATO
Egidio Frisinghelli	FIRMATO
Marina Prandi	FIRMATO
Marcello Cestari	FIRMATO
Chiara Romani	FIRMATO
Paolo Panebianco	FIRMATO
Daria Prando	FIRMATO
Melita Rungaldier	FIRMATO
Alfio Traverso	NON FIRMATO
_____	<i>NON DESIGNATO</i>
<i>2° designato dal la UIL FPL Sanità</i>	
_____	<i>NON DESIGNATO</i>
<i>3° designato dalla UIL FPL Sanità</i>	

per le Organizzazioni sindacali

C.G.I.L. F.P. Sanità	FIRMATO
C.I.S.L. - F.P.S.	FIRMATO
U.I.L.-F.P.L. Sanità	NON FIRMATO
NURSING-UP	FIRMATO
Fe.N.A.L.T.	FIRMATO

PARTE SECONDA

Accordi con le Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCPL 11.6.2007

PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE DEL PERSONALE DEI RUOLI: PROFESSIONALE, TECNICO ED AMMINISTRATIVO (artt. 88, 89 e 112 del CCPL 11 giugno 2007)

Art. 1

Criteri generali di gestione e di verifica dei risultati

Sulla base di quanto stabilito dall'articolo 89, commi da 8 a 12, del Contratto provinciale 2006/2009, la produttività individuale è gestita nel rispetto dei seguenti criteri generali:

1. coinvolge il personale, sia a tempo indeterminato che determinato, anche se neo assunto;
2. è finalizzata ad incentivare il personale impegnato in azioni o progetti orientati alla semplificazione dei processi aziendali ed al miglioramento dei livelli quali-quantitativi delle prestazioni rese dal servizio sanitario provinciale. Nello specifico:
 - a) obiettivi di esercizio assegnati ai titolari di posizione organizzativa;
 - b) progetti specifici a valenza direzionale/aziendale coerenti con gli obiettivi di esercizio assegnati alle unità operative ed alle articolazioni organizzative fondamentali;
 - c) attività di referenza qualificata o comportanti situazioni di disagio oggettivo.
3. la verifica degli obiettivi di esercizio e dei progetti specifici (lettere a. e b. del punto 2) è di competenza del Nucleo di valutazione aziendale, mentre il personale coinvolto nelle attività di cui alla lettera c. del punto 2) viene individuato, con cadenza semestrale, dalla Direzione competente.

Art. 2

Criteri specifici di finanziamento e gestione Esercizio 2007

Dal combinato disposto dell'art. 112, comma 2, e dell'art. 89, comma 13, del CCPL 11.6.2007, per l'esercizio 2007 la produttività individuale del personale dei ruoli professionale, tecnico e amministrativo è finanziata con le seguenti risorse:

- quota parte delle risorse per produttività di cui all'art. 89, comma 13, primo alinea, del CCPL, dopo aver garantito il trattamento annuale di produttività collettiva ai singoli dipendenti, in applicazione di quanto richiesto dall'art. 89, comma 7;
- € 330.000,00 (oneri riflessi compresi).

I criteri generali di gestione della produttività individuale sono riportati al precedente art. 1, mentre le modalità applicative sono riportate nell'**allegato 2** al presente accordo.

Art. 3
Criteri specifici di finanziamento e gestione
Esercizio 2008 e seguenti

Dal combinato disposto dell'art. 112, comma 2, e dell'art. 89, comma 13, del CCPL 11.6.2007 per l'esercizio 2008 e seguenti la produttività individuale del personale dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo è finanziata con le seguenti risorse:

- quota parte delle risorse per produttività di cui all'art. 89, comma 13, primo alinea, del CCPL, dopo aver garantito il trattamento annuale di produttività collettiva ai singoli dipendenti, in applicazione di quanto richiesto dall'art. 89, comma 7;
- € 200.000,00 (oneri riflessi compresi).

I criteri generali di gestione della produttività individuale sono riportati al precedente art. 1, mentre le modalità applicative sono riportate nell'**allegato 3** al presente accordo.

Art. 4
Incontri sindacali

L'Azienda si impegna, con cadenza annuale ed a valere per gli esercizi successivi al presente accordo a concertare con le OO.SS. i criteri di gestione di specifici progetti obiettivo, i relativi criteri di misurazione e di verifica dei risultati.

Art. 5
Norma finale

Il presente accordo sostituisce integralmente la disciplina di cui alla parte prima, titolo II, del C.D.A. 5 luglio 2001 e ss.mm..

PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE AGGIUNTIVA DEL PERSONALE
DEL RUOLO SANITARIO
(artt. 88, 112 e 125 del CCPL 11 giugno 2007)

Art. 1
Criteri generali di gestione e di verifica dei risultati

Sulla base di quanto stabilito dall'articolo 125, comma 10 e successivi, del Contratto provinciale 2006/2009, la produttività individuale aggiuntiva è gestita nel rispetto dei seguenti criteri generali:

1. coinvolge il personale, sia a tempo indeterminato che determinato, anche se neo assunto;
2. è finalizzata ad incentivare il personale impegnato in azioni o progetti orientati alla semplificazione dei processi aziendali ed al miglioramento dei livelli quali-quantitativi delle prestazioni rese dal servizio sanitario provinciale. Nello specifico:
 - a) obiettivi di esercizio assegnati ai titolari di posizione organizzativa;
 - b) progetti specifici a valenza direzionale/aziendale coerenti con gli obiettivi di esercizio assegnati alle unità operative ed alle articolazioni organizzative fondamentali;
 - c) attività di referenza qualificata o comportanti situazioni di disagio oggettivo.

3. la verifica degli obiettivi di esercizio e dei progetti specifici (lettere a. e b. del punto 2) è di competenza del Nucleo di valutazione aziendale, mentre il personale coinvolto nelle attività di cui alla lettera c. del punto 2) viene individuato, con cadenza semestrale, dalla Direzione competente.

Art. 2
Criteri specifici di finanziamento e gestione
Esercizio 2007

Dal combinato disposto dell'art. 112, comma 2, e dell'art. 125, comma 13, del CCPL 11.6.2007, per l'esercizio 2007 la produttività individuale aggiuntiva del personale del ruolo sanitario è finanziata con le seguenti risorse:

- quota parte delle risorse per produttività di cui all'art. 125, comma 15 del CCPL, dopo aver garantito il trattamento annuale di produttività individuale di base ai singoli dipendenti, in applicazione di quanto previsto dall'art. 125, comma 9, del CCPL;
- € 300.000,00 (oneri riflessi compresi).

I criteri di gestione della produttività individuale aggiuntiva sono riportati al precedente art. 1, mentre le modalità applicative sono riportate nell'**allegato 2** al presente accordo.

Art. 3
Criteri specifici di finanziamento e gestione
Esercizio 2008 e seguenti

Dal combinato disposto dell'art. 112, comma 2, e dell'art. 125, comma 13, del CCPL 11.6.2007 per l'esercizio 2008 la produttività individuale aggiuntiva del personale del ruolo sanitario è finanziata con le seguenti risorse:

- quota parte delle risorse per produttività di cui all'art. 125, comma 15 del CCPL, dopo aver garantito il trattamento annuale di produttività individuale di base ai singoli dipendenti, in applicazione di quanto previsto dall'art. 125, comma 9, del CCPL;
- € 400.000,00 (oneri riflessi compresi);

I criteri di gestione della produttività individuale aggiuntiva sono riportati al precedente art. 1, mentre le modalità applicative sono riportate nell'**allegato 3** al presente accordo.

Art. 4
Incontri sindacali

L'Azienda si impegna, con cadenza annuale ed a valere per gli esercizi successivi al presente accordo a concertare con le OO.SS. la misura della produttività individuale aggiuntiva, sulla base della natura, della complessità del progetto, del grado di coinvolgimento del personale, nonché di altri parametri individuati a livello aziendale.

Art. 5
Norma finale

Il presente accordo sostituisce integralmente la disciplina di cui alla parte prima, titolo II, del C.D.A. 5 luglio 2001 e ss.mm..

ALLEGATO 2
ALL'ACCORDO AZIENDALE IN MATERIA DI PRODUTTIVITA'
INDIVIDUALE DEL PERSONALE DEI RUOLI P.T.A. E DI
PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE AGGIUNTIVA DEL PERSONALE
DEL RUOLO SANITARIO

ESERCIZIO 2007

ATTIVITA' E PROGETTI INCENTIVATI

POSIZIONI ORGANIZZATIVE

I titolari di Posizione organizzativa, sanitari e non, hanno titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato finalizzata ad incentivare il perseguimento degli obiettivi programmati nella scheda di budget di esercizio.

La retribuzione di risultato, non cumulabile con la produttività collettiva ed individuale di base, è finanziata all'interno della produttività individuale e individuale aggiuntiva, nella quota storicamente assegnata alla data del 30 aprile 2007 a ciascun titolare di Posizione organizzativa. La retribuzione di risultato non è altresì cumulabile con le eventuali attività di referenza qualificata o di disagio oggettivo di cui al presente accordo.

La retribuzione di risultato potrà essere graduata da un minimo di € 2.850,00 ad un massimo di € 5.700,00, sulla base dei seguenti criteri:

4. complessità delle competenze attribuite;
5. sviluppo e contributo richiesto per la rete aziendale;
6. grado di innovazione richiesto alla P.O.;
7. coinvolgimento della P.O. in un'eventuale sperimentazione gestionale.

La retribuzione di risultato viene erogata, con acconti mensili pari al 70% della quota attesa; gli stessi sono oggetto di conguaglio attivo o passivo, a seguito della verifica degli obiettivi assegnati effettuata al termine di ogni esercizio dal Nucleo di valutazione aziendale, tenuto conto di quanto espresso in prima istanza dal rispettivo responsabile di servizio/unità operativa.

In analogia a quanto disposto dall'art. 87 del CCPL in materia di indennità di posizione organizzativa, la retribuzione di risultato spettante ai titolari di posizione organizzativa di nuova istituzione e l'eventuale incremento della medesima per le posizioni organizzative già esistenti, a decorrere dal 1° maggio 2007, non costituisce costo contrattuale ma verrà posta a carico del Bilancio aziendale.

PROGETTI SPECIFICI A VALENZA DIREZIONALE/AZIENDALE

In applicazione dell'art. 89, comma 10, e dell'art. 125, comma 10, si riportano di seguito i criteri di gestione, graduazione e misura dei progetti specifici a valenza direzionale/aziendale:

1. requisiti di ammissione al finanziamento:
 - essere coerenti con gli obiettivi provinciali, il PASS 2005-2009 e le Direttive di budget di esercizio del Direttore Generale al fine di incentivare la realizzazione del

- programma di attività assegnato ai servizi/unità operative e quindi alla Direzione nel suo complesso;
- coinvolgere i dipendenti in progetti a carattere innovativo (di miglioramento o di riorganizzazione), rilevanti e sfidanti, di sicura priorità a livello direzionale o aziendale.
2. modalità di graduazione in base alla priorità aziendale ed all'impegno richiesto ai dipendenti:
- progetti finalizzati a favorire l'applicazione di uno specifico disposto normativo in un contesto difficile o particolarmente gravoso;
 - azioni ed obiettivi richiesti da specifici indirizzi o progetti a valenza provinciale;
 - azioni ed obiettivi volti alla concreta applicazione degli indirizzi contenuti nel P.A.S.S. 2005/2009, ritenuti a forte impatto organizzativo a livello complessivo aziendale, per strutture diverse in ambito aziendale o a livello di singola struttura;
 - apporto richiesto ai dipendenti coinvolti: tempo stimato per la realizzazione delle attività progettuali, del grado di innovazione e di miglioramento/cambiamento richiesto dall'azione progettuale;
 - lavoro in rete: grado di estensione locale/globale del progetto specifico.
3. la quota annua prevista per ogni dipendente a tempo pieno coinvolto nel progetto è fissata, di norma, nell'importo massimo di € 500,00 per ogni dipendente. La stessa può essere graduata in base agli elementi sopra riportati (la priorità aziendale e l'impegno richiesto) nonché, a livello individuale, in base alla percentuale di servizio a tempo ridotto.

Al termine dell'esercizio 2007 i Direttori di Articolazione Organizzativa fondamentale e dei Dipartimenti strutturali dovranno inviare al Nucleo di valutazione aziendale le relazioni di verifica dei progetti con l'indicazione del grado di raggiungimento degli obiettivi prefissati e l'indicazione nominativa dei dipendenti coinvolti, tenuto conto di quanto certificato in prima istanza dai relativi responsabili di progetto.

ATTIVITA' DI REFERENZA QUALIFICATA O DI DISAGIO OGGETTIVO

(c.d. "POSIZIONI A")

Le Direzioni aziendali individuano i dipendenti sanitari e non che, nel rispetto dei fondi contrattuali di area, hanno svolto nel corso dell'esercizio 2007 le attività in argomento, di seguito elencate per tipologia, arco temporale di vigenza e quota incentivante attesa.

Limitatamente alle tipologie di ex "posizioni A" per le quali, con decorrenza dall'entrata in vigore del nuovo CCPL, è stata prevista una indennità a carattere sostitutivo, si ritiene necessario perequare la quota incentivante 1.1 - 11.06.2007 all'importo giornaliero/mensile contrattualmente previsto per la nuova indennità.

Nr.	Descrizione attività incentivata	Arco temporale di vigenza 2007	Incentivo economico
1	Personale sanitario e tecnico-amministrativo, che opera con continuità in servizi: <ul style="list-style-type: none"> • con apertura temporale pari o superiore alle nove ore giornaliere; • con orario di servizio disagiato (interruzione pari o superiore alle due ore o con entrata/uscita scalare); 	1.1.– 31.12	* <i>L'incentivo verrà riconosciuto in rapporto al periodo di effettiva assegnazione al servizio operante con tale modalità organizzativa e purché il personale non benefici dell'indennità giornaliera di cui agli artt. 78-80-81 CCPL (Euro 2,17-2,58-5,16)</i>
2	Personale addetto in via continuativa alle attività di sportello presso gli uffici prestazioni (front-office) aperti al pubblico nell'orario stabilito dall'Azienda	1.1. – 11.06 compreso	€ 3,00 <i>per ogni giornata di servizio al pubblico prestata in via continuativa ed esclusiva</i>
3	<ul style="list-style-type: none"> • Referenti direzionali dei flussi informativi • Referenti del CUP aziendale • Domiciliatari del Servizio legale c/o le strutture aziendali con sede di Tribunale o di sezione staccata del Tribunale • Referenti direzionali tenuta archivi • Referenti parco automezzi delle postazioni T.E. 118 • Referenti delle funzioni di audit direzionale/aziendale • Componenti commissioni/comitati aziendali • Personale con funzioni di supervisione/tutoraggio • Referenti alcoologici di reparto • personale tecnico e amministrativo coordinatore di personale tecnico (ex posa ai sensi del CDA 27.9.2006) • Personale con funzioni di sostituto del dirigente responsabile di Servizio 	1.1– 31.12 1.1– 31.12 1.1– 31.12 1.1– 31.12 1.1 – 31.12 1.1 - 11.06 1.1 – 31.12 1.1 – 31.12 1.1 – 31.12 1.1 – 11.06 1.1 – 31.12	* * * * * € 60,00 mensili * * * euro 60,00 mensili <i>(art. 79 comma 6)</i> * <i>(cumula con altre forme incentivanti)</i>

	Amministrazione locale, purché non titolare di posizione organizzativa • Referenti attività di controllo delle strutture private convenzionate	1.1 – 31.12	*
4	Personale addetto, sulla base di specifico percorso formativo, all'attività antincendio presso le elisuperfici nelle diverse strutture Ospedaliere aziendali.	1.1 – 11.06	€ 80,00 mensili
5	Personale coinvolto in via continuativa nella distribuzione dei farmaci alle R.S.A. provinciali in applicazione delle specifiche direttive della Provincia Autonoma di Trento.	1.1 - 31.12	*
6	Gestione integrata del personale sanitario fra unità operative diverse, anche multizonali, nel corso del normale orario di servizio, al fine di fronteggiare le eventuali situazioni di urgenza/emergenza in ambito aziendale con copertura di turni di servizio scoperti presso sedi diverse da quella di assegnazione, purché in Distretto/Ospedale diverso da quello di appartenenza.	1.1 – 31.12	Euro 35,00 per un massimo di 14 accessi fuori sede in corso di esercizio, purché l'attività non sia già retribuita con gli istituti delle P.O.A. o del richiamo in servizio.
7	Personale infermieristico addetto all'emergenza sanitaria intra ed extra ospedaliera: garanzia nella autonomia e flessibilità operativa anche in applicazione degli obiettivi previsti dalla programmazione provinciale	1.1 – 31.12	*
8	Personale sanitario (Assistenti sanitarie) che garantisce, in via autonoma e flessibile, la realizzazione delle campagne vaccinali aziendali, per l'età pediatrica e l'età adulta.	1.1 – 31.12	*
9	Responsabili servizi cassa <i>(incentivo proporzionato al periodo di incarico nell'anno)</i>	1.1 – 11.06	Fasce di operazioni contabili gestite nell'esercizio: da € 0,00 a 500.000 peso 1,00 da € 501.000 a 1 ml. peso 1,20 da € 1.001.000 a 2 ml. peso 1,40 oltre € 2.001.000 peso 1,50

Cassieri di sportello	1.1 – 11.06	Fascia economica e relativo peso del maneggio di denaro eseguito in via diretta dal dipendente nell'esercizio:
<u>Nota:</u> con decorrenza 12/6 l'incentivo spettante ai responsabili dei servizi cassa e ai cassieri di sportello, verrà corrisposto sotto forma di indennità ai sensi dell'art. 79, comma 4, CCPL 11.6.07 e sarà oggetto di contrattazione decentrata aziendale.		da € 3.000 a 10.000 peso 0,30 da € 10.001 a 50.000 peso 0,80 da € 50.001 a 150.000 peso 1,00 da € 150.001 a 300.000 peso 1,20 oltre € 300.001 peso 1,40
Trasporto valori e addetti al riscontro <i>(incentivo proporzionato al periodo di incarico nell'anno)</i>	1.1 – 31.12	fascia unica peso 0,50
Responsabili dei servizi di economato <i>(incentivo proporzionato al periodo di incarico nell'anno)</i>	1.01 – 31.12	da € 5.000 a 15.000 peso 1,00 da € 15.001 a 30.000 peso 1,20 oltre € 30.001 peso 1,40
FORME INCENTIVANTI A CARICO DEL BILANCIO AZIENDALE		
Referenti area a pagamento <i>(quota annuale a carico del fondo della l.p. intramurale, in proporzione al periodo di incarico nell'anno – cumula con altre forme incentivanti)</i>	1.01 – 31.12	Ospedale di Trento peso 2,00 Ospedale di Rovereto peso 1,50 Distretti e Dipartimenti peso 1,00
Referenti sanitari della singola attività di ricerca (<i>sperimentazione clinica</i>) di interesse aziendale ed autorizzata dal Direttore generale o suo delegato.	1.1 – 31.12	Le relative quote incentivanti, riferite alla singola ricerca, sono a carico del Bilancio aziendale – fondi di reparto per la sperimentazione clinica.

(*) Precisato che la quota base annuale per l'anno 2007 è pari ad € 500,00, l'incentivo verrà corrisposto in forma graduata, partendo da un peso minimo di 0,30 ad un peso massimo di 1,50 tenuto conto del fondo disponibile, della particolarità della referenza qualificata e del grado di disagio oggettivo.

Il peso e la correlata entità definitiva della quota incentivante destinata alle singole situazioni di disagio oggettivo saranno oggetto di informativa alle OO.SS. al termine di ogni esercizio.

Per le tipologie incentivanti di cui ai punti 1, 3, 5, 7, 8 e 9 (ad eccezione dei cassieri di sportello e delle tipologie per le quali è prevista un'indennità mensile), in sede di liquidazione delle quote economiche mensili/semestrali/annuali, si dovrà tener conto delle assenze non incentivanti.

In caso di coinvolgimento di un dipendente fra più forme incentivanti di cui ai sopra riportati punti, da 1 a 9 compreso, allo stesso verrà riconosciuta la sola quota economica più favorevole, fatte salve le regole specifiche previste per talune singole tipologie.

Le quote incentivanti 2007 previste all'interno delle attività e dei progetti sopra descritti verranno finanziate con le risorse disponibili nell'ambito dei rispettivi fondi della produttività individuale (personale dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo) e della produttività individuale aggiuntiva (personale del ruolo sanitario), eventualmente integrate con i risparmi derivanti dalla gestione indistinta del fondo di produttività – esercizio 2006.

ALLEGATO 3
ALL'ACCORDO AZIENDALE IN MATERIA DI PRODUTTIVITA'
INDIVIDUALE DEL PERSONALE DEI RUOLI P.T.A. E DI
PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE AGGIUNTIVA DEL PERSONALE
DEL RUOLO SANITARIO

ESERCIZIO 2008 e SEGUENTI

ATTIVITA' E PROGETTI INCENTIVATI

POSIZIONI ORGANIZZATIVE

I titolari di Posizione organizzativa, sanitari e non, hanno titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato finalizzata ad incentivare il perseguimento degli obiettivi programmati nella scheda di budget di esercizio.

Detta retribuzione di risultato è finanziata, nella quota storicamente assegnata alla data del 30 aprile 2007, a carico del fondo per la produttività individuale o di base aggiuntiva.

La retribuzione di risultato, non cumulabile con la produttività collettiva ed individuale di base, è finanziata all'interno della produttività individuale e individuale aggiuntiva, nella quota storicamente assegnata alla data del 30 aprile 2007 a ciascun titolare di Posizione organizzativa.

La retribuzione di risultato non è altresì cumulabile con le eventuali attività di referenza qualificata o di disagio oggettivo di cui al presente accordo.

La retribuzione di risultato potrà essere graduata da un minimo di € 2.850,00 ad un massimo di € 5.700,00, sulla base dei seguenti criteri:

8. complessità delle competenze attribuite;
9. sviluppo e contributo richiesto per la rete aziendale;
10. grado di innovazione richiesto alla P.O.;
11. coinvolgimento della P.O. in un'eventuale sperimentazione gestionale.

La retribuzione di risultato viene erogata, con acconti mensili pari al 70% della quota attesa; gli stessi sono oggetto di conguaglio attivo o passivo, a seguito della verifica degli obiettivi assegnati effettuata al termine di ogni esercizio dal Nucleo di valutazione aziendale, tenuto conto di quanto espresso in prima istanza dal rispettivo responsabile di servizio/unità operativa.

In analogia a quanto disposto dall'art. 87 del CCPL in materia di indennità di posizione organizzativa, la retribuzione di risultato spettante ai titolari di posizione organizzativa di nuova istituzione e l'eventuale incremento della medesima per le posizioni organizzative già esistenti, a decorrere dal **1° maggio 2007**, non costituisce costo contrattuale ma verrà posta a carico del bilancio aziendale.

PROGETTI SPECIFICI A VALENZA DIREZIONALE/AZIENDALE

In applicazione dell'art. 89, comma 10, e dell'art. 125, comma 10, si riportano di seguito i criteri di gestione, graduazione e misura dei progetti specifici a valenza direzionale/aziendale:

- requisiti di ammissione al finanziamento:
 1. essere coerenti con gli obiettivi provinciali, il PASS 2005-2009 e le Direttive di budget di esercizio del Direttore Generale al fine di incentivare la realizzazione del programma di attività assegnato ai servizi/unità operative e quindi alla Direzione nel suo complesso;
 2. coinvolgere i dipendenti in progetti a carattere innovativo (di miglioramento o di riorganizzazione), rilevanti e sfidanti, di sicura priorità a livello direzionale o aziendale.

- modalità di graduazione in base alla priorità aziendale ed all'impegno richiesto ai dipendenti:
 1. progetti finalizzati a favorire l'applicazione di uno specifico disposto normativo in un contesto difficile o particolarmente gravoso;
 2. azioni ed obiettivi richiesti da specifici indirizzi o progetti a valenza provinciale;
 3. azioni ed obiettivi volti alla concreta applicazione degli indirizzi contenuti nel P.A.S.S. 2005/2009, ritenuti a forte impatto organizzativo a livello complessivo aziendale, per strutture diverse in ambito aziendale o a livello di singola struttura;
 4. apporto richiesto ai dipendenti coinvolti: tempo stimato per la realizzazione delle attività progettuali, del grado di innovazione e di miglioramento/cambiamento richiesto dall'azione progettuale;
 5. lavoro in rete: grado di estensione locale/globale del progetto specifico.

- la quota annua prevista per ogni dipendente a tempo pieno coinvolto nel progetto è fissata, di norma, nell'importo massimo di € 500,00 per ogni dipendente. La stessa può essere graduata in base agli elementi sopra riportati (la priorità aziendale e l'impegno richiesto) nonché, a livello individuale, in base alla percentuale di servizio a tempo ridotto.

Al termine di ogni esercizio i Direttori di Articolazione Organizzativa fondamentale e dei Dipartimenti strutturali dovranno inviare al Nucleo di valutazione aziendale le relazioni di verifica dei progetti con l'indicazione del grado di raggiungimento degli obiettivi prefissati e l'indicazione nominativa dei dipendenti coinvolti, tenuto conto di quanto certificato in prima istanza dai relativi responsabili di progetto.

ATTIVITA' DI REFERENZA QUALIFICATA O DI DISAGIO OGGETTIVO (c.d. "POSIZIONI A")

Le Direzioni aziendali individuano, con cadenza semestrale, i dipendenti sanitari e non che, nel rispetto dei fondi contrattuali di area, hanno svolto nel corso del semestre di riferimento le attività in argomento, di seguito elencate per tipologia, arco temporale di vigenza e quota incentivante attesa:

3	Personale coinvolto in via continuativa nella distribuzione dei farmaci alle R.S.A. provinciali in applicazione delle specifiche direttive della Provincia Autonoma di Trento.	1.1. – 31.12	*
4	Gestione integrata del personale sanitario fra unità operative diverse, anche multizonali, nel corso del normale orario di servizio, al fine di fronteggiare le eventuali situazioni di urgenza/emergenza in ambito aziendale con copertura di turni di servizio scoperti presso sedi diverse da quella di assegnazione, purché in Distretto/Ospedale diverso da quello di appartenenza.	1.1. – 31.12.	€ 35,00 per un massimo di 14 accessi fuori sede in corso di esercizio, purché l'attività non sia già retribuita con gli istituti delle P.O.A. o del richiamo in servizio.
5	Personale sanitario (Assistenti sanitarie) che garantisce, in via autonoma e flessibile, la realizzazione delle campagne vaccinali aziendali, per l'età pediatrica e l'età adulta.	1.1 – 31.12	*
6	Incentivare l'attività a diretto contatto con il paziente in turni notturni attraverso la maggiorazione dell'indennità turno notturno per personale sanitario operante su turno a ciclo continuo in tutto o parte dell'anno solare, a copertura delle 24 ore.	1.1. – 31.12.	Fondo disponibile in misura non inferiore al 5% della produttività individuale aggiuntiva. Per tale attività, nell'anno 2008, il Fondo come sopra costituito sarà incrementato di ulteriori euro 100.000,00 (oneri riflessi compresi)
7	Incentivare il livello di coinvolgimento e qualificazione del personale assegnato ai servizi di tipo sub-intensivo e di emergenza intra ed extra ospedaliera	1.1 – 31.12	*
8	Personale addetto all'attività di emergenza antincendio durante il turno di lavoro	1.1 – 31.12	* <i>incentivo corrisposto in proporzione al numero di turni prestati in corso d'anno</i>
9	Trasporto valori e addetti al riscontro <i>(incentivo proporzionato al periodo di incarico nell'anno)</i> Responsabili dei servizi di economato <i>(incentivo proporzionato al periodo di incarico nell'anno)</i>	1.1.– 31.12. 1.1. – 31.12.	fascia unica peso 0,50 da € 5.000 a 15.000 peso 1,00 da € 15.001 a 30.000 peso 1,20 oltre € 30.001 peso 1,40

FORME INCENTIVANTI A CARICO DEL BILANCIO AZIENDALE			
9	Referenti area a pagamento (<i>quota annuale a carico del fondo della l.p. intramurale, in proporzione al periodo di incarico nell'anno – cumula con altre forme incentivanti</i>)	1.1 - 31.12	Ospedale di Trento peso 2,00 Ospedale di Rovereto peso 1,50 Distretti e Dipartimenti peso 1,00
	Referenti sanitari della singola attività di ricerca (<i>sperimentazione clinica</i>) di interesse aziendale ed autorizzata dal Direttore generale o suo delegato.	1.1 – 31.12	Le relative quote incentivanti, riferite alla singola ricerca, sono a carico del Bilancio aziendale – fondi di reparto per la sperimentazione clinica.

(*) Precisato che la quota base annuale è pari ad € 500,00, - eventualmente maggiorabile tenuto conto delle risorse finanziarie effettivamente disponibili per l'esercizio 2008 e seguenti -, l'incentivo verrà corrisposto in forma graduata partendo da un peso minimo di 0,30 ad un peso massimo di 1,50, tenuto conto del fondo disponibile, della particolarità della referenza qualificata e del grado di disagio oggettivo.

Il peso e la correlata entità definitiva della quota incentivante destinata alle singole situazioni di disagio oggettivo saranno oggetto di informativa alle OO.SS. al termine di ogni esercizio.

Per le tipologie incentivanti di cui ai punti 1, 2, 3, 5, 6 e 8, in sede di liquidazione delle quote economiche mensili/semestrali/annuali, si dovrà tener conto delle assenze non incentivanti.

In caso di coinvolgimento di un dipendente fra più forme incentivanti di cui ai sopra riportati punti, da 1 a 9 compreso, allo stesso verrà riconosciuta la sola quota economica più favorevole, fatte salve le regole specifiche previste per talune singole tipologie.

Le quote incentivanti 2008 ed esercizi seguenti, previste all'interno delle azioni e dei progetti sopra descritti, verranno finanziate con le risorse disponibili nell'ambito dei rispettivi fondi della produttività individuale (personale dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo) e della produttività individuale aggiuntiva (personale del ruolo sanitario), eventualmente integrate con i risparmi derivanti dalla gestione degli esercizi precedenti.

Letto, confermato e sottoscritto:

Il Direttore Generale facente funzioni FIRMATO
(dott. Franco Debiasi)

per le Organizzazioni sindacali

C.G.I.L. F.P. Sanità	FIRMATO
C.I.S.L. - F.P.S.	FIRMATO
U.I.L.-F.P.L. Sanità	FIRMATO
NURSING-UP	FIRMATO
Fe.N.A.L.T.	FIRMATO