

REGIONE DEL VENETO



ULSS6
EUGANEA

Regione del Veneto
AZIENDA U.L.S.S. N. 6 EUGANEA
www.aulss6.veneto.it – P.E.C.: protocollo.aulss6@pecveneto.it

Via Enrico degli Scrovegni n. 14 – 35131 PADOVA

Cod. Fisc. / P. IVA 00349050286

ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE

Definizione modalità per la distribuzione del Fondo di Collaborazione

Area contrattuale Comparto Sanità

Definizione modalità per la distribuzione del Fondo di Collaborazione

Riferimenti normativi

L'articolo 26 del Regolamento aziendale della Libera Professione definisce i criteri generali per la determinazione delle tariffe e la loro ripartizione.

All'interno della declinazione delle tariffe per le diverse attività di Libera Professione Intramoenia, in linea con la DGR 360 dell'11/02/2005 allegato A punto 7 lettera c), si prevede di riservare una percentuale degli introiti da distribuire ai servizi che forniscono un supporto indiretto al processo libera professione e che ne favoriscono il buon funzionamento con azioni di miglioramento continuo.

In particolare il regolamento prevede che dall'attività libero professionale in regime ambulatoriale o d'equipe venga ricavato un "Fondo altro personale" costituito dal 7,5% della differenza tra tariffa e la Quota amministrazione e il costo del personale di supporto diretto, di cui una percentuale pari al 5 % risponde all' art. 57 CCNL 1998/2001 (Fondo di perequazione) mentre una percentuale pari al 2% va destinata al personale del comparto e una percentuale pari allo 0,5% al personale della Dirigenza PTA.

Si concorda di definire il fondo del 2% e dello 0,5% come "Fondo di Collaborazione".

Finalità per la distribuzione del Fondo di Collaborazione

La finalità degli accantonamenti è quella di reinvestire le risorse al fine di migliorare il processo operativo della libera professione e ottenere un perfezionamento continuo nell'ottica di un percorso in costante evoluzione. E', dunque, necessario che nella declinazione delle modalità operative che permettono la distribuzione delle risorse vadano identificati i servizi da coinvolgere, gli obiettivi di miglioramento da raggiungere, specifici indicatori che permettono di misurare il cambiamento, i tempi entro cui ottenere tali risultati nonché le persone che vengono coinvolte in questo percorso.

Gestione Risorse Accantonate

Risorse Residuo Anno 2018

Con riferimento all'anno 2018, considerando che il nuovo Regolamento della Libera Professione vale dal 2019, i fondi erano previsti solo per ex ULSS 15 e ex ULSS 17; tale accantonamento corrisponde alle risorse di seguito illustrate al netto di oneri aziendali.

	ANNO 2018	
	EX 15	EX 17
Fondo di Collaborazione	52.179,15 €	18.691,55 €

Le parti concordano la distribuzione del fondo secondo gli accordi sindacali vigenti nelle ex Aziende, prima dell'incorporazione.

In particolare, l'accordo integrativo 20 dicembre 2010 (ex ULSS 15), Valutazione di Equipe – Punto 5) prevedeva che:

"Al Direttore Sanitario e Amministrativo viene data facoltà di disporre motivatamente di una somma annua, comprensiva degli oneri a carico dell'azienda, tenuto conto del persistere del blocco del turn-over che coinvolge principalmente il personale amministrativo e tecnico e della necessità di garantire standard di assistenza adeguati. Tali disponibilità sono finanziate con le risorse di cui agli art. 12, 26 e 27 del vigente atto aziendale relativo allo svolgimento dell'attività libero professionale, utilizzabili a tal fine (2,5% della quota dovuta ai dirigenti interessati) da assegnare a titolo di incentivazione a équipe (anche trasversali) e/o ad operatori che si renderanno

disponibili ad accettare formule di lavoro flessibile (con o senza orario aggiuntivo) per far fronte a necessità contingenti cui non risulti possibile far fronte con nuove assunzioni. Con la somma a disposizione del Direttore Sanitario dovrà essere compensata, con esclusione dei dipendenti destinatari delle indennità ex artt. 26 e 27 del CCNL 18/04/2004, anche la disponibilità del personale operante nel territorio finalizzata al raggiungimento degli obiettivi programmati per gli anni di riferimento”.

Il regolamento della Libera Professione ex ULSS 17 nell’anno 2017 prevedeva all’art. 26 che:

“Una percentuale – nella misura minima dell’1% - dei proventi derivanti dalla libera-professione viene accantonata e va a costituire il fondo di incentivazione per il personale di collaborazione. Il fondo viene ripartito tra le unità operative effettivamente coinvolte nell’organizzazione dell’attività libero-professionale e potrà essere impiegato come segue:

- Per l’erogazione di compensi al personale che, all’interno dell’unità operativa, ha svolto attività di collaborazione connessa alla libera professione; i compensi verranno attribuiti annualmente con contestuale recupero del corrispondente numero di ore secondo quanto stabilito dall’articolo 25.
- Per iniziative di aggiornamento, acquisto di arredi e/o piccole attrezzature per le UO coinvolte in tale attività di collaborazione”.

Risorse accantonate dal 2019

Dal 2019 le risorse accantonate vengono utilizzate e investite secondo il principio della certezza del dato. In particolare il fondo viene accantonato con competenza annuale ed utilizzato l’anno seguente in modo da poter sviluppare progettualità in funzione della certezza della consistenza del fondo stesso.

Con riferimento alle risorse accantonate negli anni 2019 e 2020, le parti concordano di unificarle e utilizzarle congiuntamente nel 2021. Tali risorse, al netto di oneri aziendali, ammontano a:

ANNI 2019 E 2020	
Fondo di Collaborazione	Comparto
	161.661,28 €



Regolamentazione e distribuzione del fondo

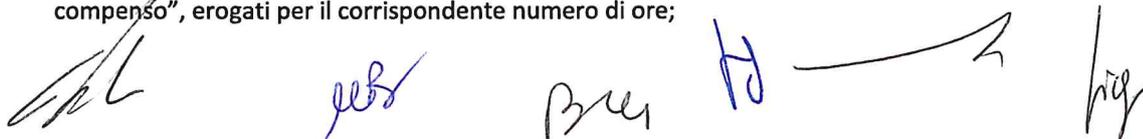
Le parti concordano che il fondo accantonato sia destinato alle seguenti finalità:

1. Una quota percentuale pari all’80% viene impiegata in progettualità specifiche che permettano il miglioramento del processo tecnico-amministrativo e organizzativo con impatto nell’area della libera professione, previa informazione alle OO.SS.;
2. Una quota percentuale del 10% viene messa a disposizione per l’acquisizione di strumenti che supportino i processi di cui al punto precedente e favoriscano il processo di miglioramento e innovazione (es. strumenti software, hardware, formazione etc.). Se tale quota non viene utilizzata andrà ad alimentare il fondo di cui al punto 1; è necessario che nel singolo progetto venga specificato l’eventuale necessità;
3. Il restante 10% viene destinato a iniziative trasversali di miglioramento secondo le priorità definite dalla Direzione Strategica, previa informazione alle OO.SS.

La partecipazione all’attività progettuale è volontaria ed è remunerata con il Fondo di Collaborazione costituito mediante accantonamento di cui sopra.

Le parti concordano inoltre di gestire le risorse accantonate dal 2019 secondo i seguenti criteri:

- unificazione delle risorse degli anni 2019 e 2020 e il loro seguente investimento in progettualità da definire dal 2021 secondo il format di scheda progetto allegato, previa informazione alle OO.SS.;
- le progettualità potranno effettuarsi anche su aspetti organizzativi con eventuale inserimento di personale non necessariamente assegnato alle UOC/UOSD/UOS interessate, ma coinvolto funzionalmente;
- i compensi sono quelli definiti con accordo sindacale sottoscritto il 11.02.2021 - “Attività aggiuntiva – compenso”, erogati per il corrispondente numero di ore;



Le parti concordano i seguenti specifici criteri per la partecipazione ai progetti destinatari del Fondo di Collaborazione:

criteri di esclusione:

- Sono esclusi dall'erogazione della quota coloro che hanno percepito compensi diretti derivanti dall'esercizio dell'attività libero professionale nella funzione di supporto diretto;
- Sono esclusi dall'erogazione della quota i dipendenti con un contratto lavorativo part-time;
- Sono esclusi dall'erogazione della quota coloro che presentano debito orario nell'anno di riferimento.

criteri di inclusione:

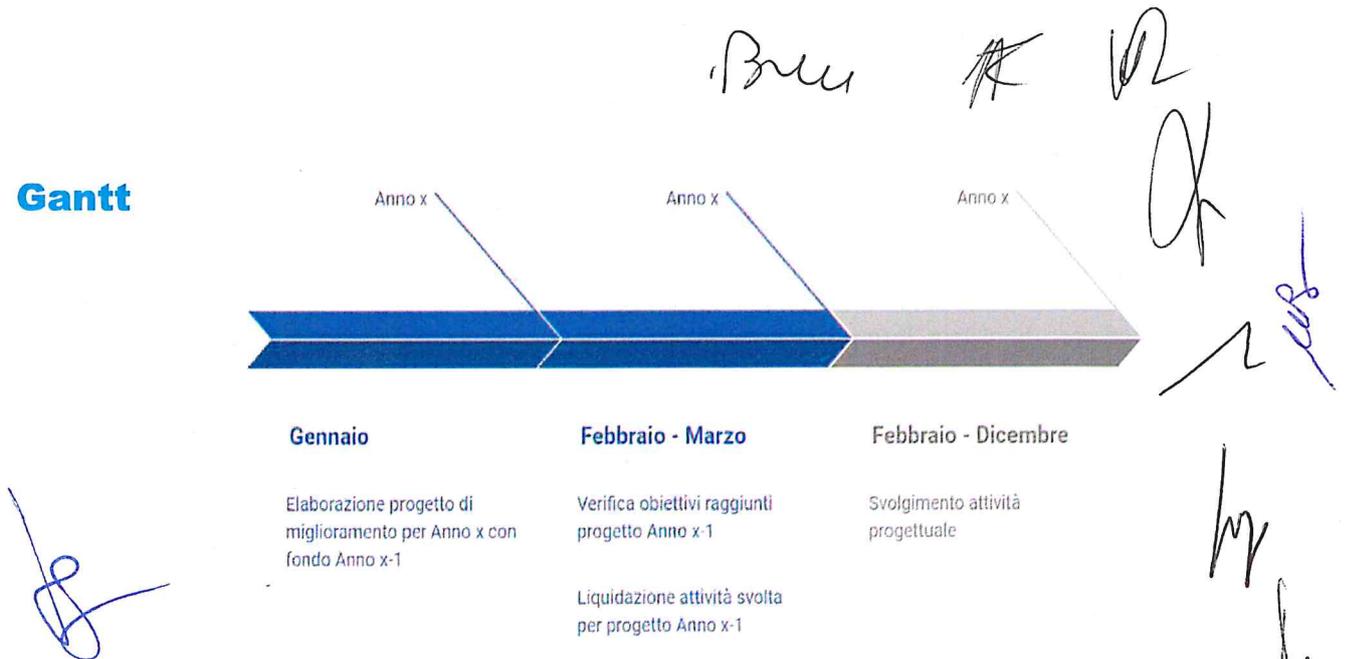
- Al fine di partecipare ai progetti finanziati dal Fondo di Collaborazione si richiede che l'attività sia svolta oltre la propria attività istituzionale presentando dunque specifica eccedenza oraria;
- Un ulteriore criterio di inclusione riguarda la progettualità, la quale è riservata prioritariamente al personale afferente all'unità operativa individuata, fermo restando la possibilità di ampliare la partecipazione al progetto anche al personale afferenti ad altre unità operative, qualora ne sussistano i presupposti.

Modalità di gestione dei progetti

Con riferimento alle finalità di destinazione del fondo accantonato (punti 1,2,3) si precisa quanto segue:

- ❖ Per garantire la distribuzione relativa all'80% è necessario ogni anno definire una progettualità specifica di miglioramento del processo; le progettualità specifiche devono avere per lo più natura trasversale al fine di migliorare i processi aziendali.
- ❖ La timeline condivisa prevede di presentare specifici progetti entro gennaio dell'anno successivo a quello di maturazione del fondo identificando i servizi da coinvolgere e le ore aggiuntive da dedicare alle attività pianificate.
- ❖ Entro il primo trimestre dell'anno successivo, per i progetti conclusi, è necessario verificare il raggiungimento degli obiettivi con il relativo coinvolgimento del personale coinvolto e liquidare entro marzo dell'anno successivo quanto dovuto. Nel corso del progetto si garantisce una liquidazione trimestrale in funzione dello stato avanzamento lavori.

Gantt



- ❖ Per utilizzare la parte di fondo accantonata (10%) destinata all'acquisizione di strumenti che supportino i processi tecnici-amministrativi e organizzativi e favoriscano il miglioramento e l'innovazione (es. strumenti software, hardware, formazione etc.) è necessario collegare tali bisogni ai progetti di cui al punto precedente identificando anche trasversalmente strumenti che possano rispondere a più progettualità;

- ❖ Per utilizzare la parte di fondo accantonata (10%) destinata a iniziative trasversali di miglioramento, la Direzione Strategica può identificare specifici servizi cui destinare tali risorse. Il fondo incentivante accantonato viene proporzionato tra i singoli servizi/U.O. coinvolti, in funzione del contributo fornito al processo di miglioramento identificato.

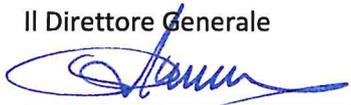
In relazione allo sviluppo dei progetti si allega il format da utilizzare per la presentazione. Il presente accordo sarà declinato in specifico Regolamento Aziendale che permetta di dettagliare tutti gli aspetti del processo, le tempistiche di presentazione dei progetti e le modalità di rendicontazione periodica delle informazioni.

Padova, 26.08.2021

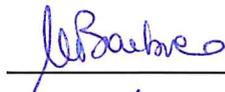
Letto, confermato e sottoscritto.

Per l'Azienda

Il Direttore Generale



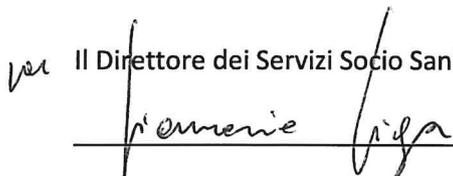
Il Direttore Amministrativo



Il Direttore Sanitario



Il Direttore dei Servizi Socio Sanitari

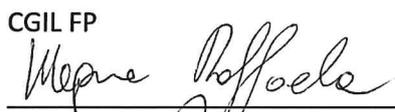


Il Direttore UOC Risorse Umane



Per le OO.SS.

CGIL FP



CISL FP



UIL FPL



FIALS

FSI

NURSING UP



NURSIND

RSU

