

Accordo

Area Comparto: Finalizzazione delle risorse dei Fondi contrattuali e Disciplina della Premialità per gli anni 2018 e 2019

LE PARTI

Premesso

- che in data 22.5.2018 è entrato in vigore il CCNL del personale Comparto Sanità triennio 2016-2018;
- che l'art. 8 comma 5 lett. a) del predetto CCNL demanda alla contrattazione collettiva i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione Integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno dei fondi contrattuali;
- che gli artt. 80 e 81 hanno revisionato l'architettura dei fondi contrattuali prevedendo l'istituzione, a decorrere dal 1.1.2018, del "Fondo condizioni di lavoro e incarichi" e del "Fondo premialità e fasce" in ciascuno dei quali confluiscono le risorse stabili dei tre precedenti fondi contrattuali consolidati al 31.12.2017;

richiamata in merito la delibera di Giunta della Regione Emilia Romagna n. 2278 del 22.12.2018 con la quale sono state approvate le linee di indirizzo sulla contrattazione integrativa in applicazione dell'art. 6 del succitato CCNL;

preso atto della deliberazione n. 75 adottata in data 28.3.2019 in ordine alla determinazione a consuntivo per l'anno 2018 dell'ammontare dei fondi contrattuali aziendali e loro determinazione provvisoria per l'anno 2019, in applicazione degli artt. 80 e 81 sopracitati;

accertato quindi che vi sono tutti gli elementi per procedere alla contrattazione di cui all'art. 8 comma 5 lett. a) per la finalizzazione annuale delle risorse dei fondi contrattuali per l'esercizio 2018;

ritenuto altresì opportuno definire la finalizzazione delle risorse dei fondi anche per l'esercizio 2019, in relazione alla necessità di programmare adeguatamente l'utilizzo delle risorse per il finanziamento dei diversi istituti, ciò anche al fine di dare una prima applicazione del CCNL in condizioni di equilibrio, attraverso un bilanciato impiego dei diversi sistemi retributivi alimentati con le risorse dei fondi, ivi compresi quelli relativi ai premi correlati alla performance;

PRENDONO ATTO:

della deliberazione n. 75/2019 nella quale vengono definite che le risorse dei fondi contrattuali attualmente utilizzabili per gli impieghi di cui agli artt. 80 e 81 del CCNL 21.5.2018 corrispondono ai seguenti importi:

Esercizio 2018

Fondo Condizioni lavoro e Incarichi (art. 80) pari a € 4.491.010

Fondo Premialità e Fasce (art. 81) pari a € 5.204.797 di cui € 4.148.864 (risorse fisse), € 632.050 (RAR), € 6.116 (RIA anno precedente) e il restante importo derivato da risorse derivanti da disposizioni di legge

Esercizio 2019 (quantificazione provvisoria da rideterminarsi a consuntivo)

Fondo Condizioni lavoro e Incarichi (art. 80) pari a € 4.590.127

Fondo Premialità e Fasce (art. 81) pari a € 4.799.230 di cui € 4.149.139 (risorse fisse), 632.050 (RAR) e € 18.040 (RIA anno precedente).

CONCORDANO:

che **limitatamente agli anni 2018 e 2019** le finalizzazioni delle risorse disponibili in ciascun fondo contrattuale per la remunerazione degli impieghi previsti nel CCNL 21.5.2018 sono le seguenti:

A. Fondo Condizioni lavoro e Incarichi (ex art. 80) si confermano gli importi già finalizzati e definiti con la già citata deliberazione n. 75/2019 per il finanziamento delle attuali posizioni organizzative e funzioni di coordinamento pari rispettivamente a € 202.263 e € 165.000 e gli ulteriori importi relativi alle altre destinazioni suddivisi per singolo istituto, come risulta **dalla tabella allegato 1.**

Le destinazioni definite per l'esercizio 2019 tengono conto dei valori di spesa relativi all'anno precedente e degli incrementi contrattuali riconosciuti dal 1.1.2019 dall'art. 80 comma 3 pari a € 126.490 **a favore delle nuove indennità** (ivi compreso il riposo compensativo dal 1.1.2019).

L'Azienda si impegna a operare un monitoraggio sugli effetti derivanti dall'applicazione delle disposizioni del nuovo CCNL sulle voci destinate a compensare le condizioni di lavoro disagiate nonché, relativamente al lavoro straordinario, a predefinire le quote di risorse da assegnare alle diverse articolazioni aziendali nel rispetto di un budget complessivo, al fine di operare una corretta programmazione nel limite delle risorse disponibili e a rispettare la previsione contrattuale del recupero dello straordinario (budget complessivo di 60.000 ore di straordinario retribuite interamente e 77.000 ore pagate come maggiorazione, con recupero pari a 17.000).

B. Fondo Premialità e Fasce (ex art. 81) si confermano per gli anni 2018 e 2019 gli stessi importi a titolo di produttività già previsti dall'accordo relativo all'anno 2017, comprensivi delle Risorse Regionali Aggiuntive. Sono altresì confermate le risorse necessarie destinate a finanziare il valore della fascia attribuita al personale in servizio, tenendo conto dei nuovi valori attribuiti dal CCNL la cui piena rivalutazione avviene nel 2019, come risulta **dalla tabella allegato 1.** Le risorse disponibili pari a circa € 200.000 derivanti dalle fasce economiche attribuite al personale cessato nel corso del

2018 saranno finalizzate ad attribuire selettivamente nuove fasce retributive dal 1.1.2019 in base ai criteri che saranno definiti in sede di contrattazione integrativa.

PRENDONO ATTO:

che il **sistema premiante** – che è lo strumento a disposizione delle PA per valorizzare il merito dei dipendenti, allo scopo di aumentare la produttività ed efficienza dei servizi erogati - **viene disciplinato come appresso:**

Dal 2018 viene attuato un modello incentivante che, accanto agli obiettivi di performance organizzativa, valuti anche la performance individuale realizzata mediante somministrazione di una scheda individuale di valutazione. Quanto sottoriportato integrerà il regolamento aziendale di valutazione della performance individuale approvato con deliberazione n. 136 del 22.6.2018, relativamente al personale del comparto.

La SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE ANNUALE per il personale dell'area comparto – come da allegato 2 – prevederà per gli anni 2018 e 2019 l'incidenza ponderale delle seguenti aree di valutazione:

a) Area Performance Organizzativa peso 80%

b) Area Contributi individuali peso 20% (performance individuale).

La valutazione individuale annuale complessiva si otterrà sommando il grado di raggiungimento delle singole dimensioni oggetto di valutazione per il peso specifico di ciascuna di esse.

Il livello di performance individuale sarà definito secondo i seguenti range di valutazione:

- anno 2018 - performance individuale riconosciuta al 100% per punteggi ricompresi tra 16 a 20 (=>80%)

- anno 2019 - performance individuale riconosciuta al 100% per punteggi ricompresi tra 18 a 20 (=>90%)

La scheda di valutazione nell'attribuzione del punteggio complessivo (sommatoria punteggio ottenuto per la performance individuale e per la performance organizzativa) prevede comunque una ulteriore franchigia del 10%, in applicazione della quale la valutazione complessiva dai 90 punti in poi, porta al raggiungimento di un risultato pari al 100%.

Dal 2020 la scheda di valutazione della performance individuale sarà effettuata a pieno regime. Le parti si riservano entro il 2019 di valutare eventuali criticità emerse in prima applicazione e di inserire eventuali nuovi item di valutazione.

In applicazione degli artt. 81 – comma 6 e 84 del CCNL 21.5.2018 (Utilizzo Fondo premialità e fasce – Risorse destinate a obiettivi organizzativi ed individuali) si stabilisce che l'ammontare complessivo delle risorse disponibili per la premialità per il biennio 2018/2019 (compreso le RAR) viene ripartito in modo da distribuire il 90% a favore della performance organizzativa ed il 10% alla performance individuale. In tal modo viene garantito quanto previsto dall'art. 84 del CCNL 21.5.2018: infatti il 10% del totale di risorse distribuite a titolo di premialità (10% di 2.890.000 = € 289.000) comprende il 30% delle risorse previste dal già citato art. 84 da destinare alla performance individuale.

Considerato che il sistema di valutazione della performance individuale annuale è stato avviato in sede di prima applicazione per il personale dell'area comparto a partire dall'anno 2018, si stabilisce di rinviare all'anno 2019 l'applicazione dell'art. 82 del nuovo CCNL 21.5.2018 (Differenziazione del premio individuale ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate) individuando, fin d'ora, nel 5% la quota massima di personale a cui detta maggiorazione potrà essere riconosciuta e nel 30% la misura di detta maggiorazione calcolata sul valore medio pro-capite dei premi correlati alla performance individuale e attribuiti al personale valutato positivamente.

Richiamati gli accordi relativi alla disciplina della produttività degli anni precedenti, si conferma il principio generale in base al quale le risorse stabili disponibili nel Fondo sono utilizzate per corrispondere le quote "storiche" individuali e che alle quote predette si aggiungono:

- le "quote variabili da fondo non consolidato" derivanti dalle Risorse Regionali Aggiuntive dell'anno e dalla RIA anno precedente
- le "quote variabili da residui" determinate, in sede di contrattazione aziendale, con riferimento all'accertamento dei residui relativi agli anni precedenti.

Si prende atto che il SUMAP ha accertato residui disponibili per la contrattazione integrativa alla data del 31.12.2018 in misura sufficiente a garantire tendenzialmente nel biennio 2018 e 2019 le medesime quote di produttività riconosciute per l'anno 2017, determinati come risulta dalle seguenti tabelle:

Residui accertati ante anno 2017 (vedi tabella allegato 3)	€ 1.090.108
Residui accertati anno 2017 (vedi tabella allegato 3)	€ 406.289
Ipotesi Residui anno 2018 (vedi tabella allegato 4)	€ 312.872
TOTALE RESIDUI A DISPOSIZIONE PER IL BIENNIO 2018-2019	€ 1.809.269
Di cui per singolo anno	€ 890.000

CONCORDANO:

che per l'anno **2018 e 2019** le risorse disponibili per la contrattazione aziendale a favore della Premialità sono determinate come di seguito specificato:

	Anno 2018	Anno 2019
A. Risorse da fondo consolidato	1.471.592	1.471.592
B: Risorse non consolidate (RAR e RIA anno precedente)	638.166	650.090
C. Residui disponibili di cui:	890.00	890.00
- produttività collettiva	740.000	740.000
- produttività individuale	150.000	150.000
RISORSE DISPONIBILI biennio 2018-2019 (A + B + C)	2.999.758	3.011.682

Tali risorse vengono utilizzate per garantire le quote :

- **quota da fondo consolidato e quota variabile da fondo non consolidato**, differenziate in relazione alla categoria ricoperta (*vedasi colonna b tabella allegato 5*),
- **quota aggiuntiva da residui**, per un importo pari a circa € **740.000** (*vedasi colonna c tabella allegato 5*). Tali quote, differenziate in relazione alla categoria ricoperta, sono destinate

prevalentemente alla remunerazione di obiettivi qualitativi, programmi di appropriatezza/qualità, percorsi che migliorano l'organizzazione e la sicurezza dei servizi erogati e processi di riorganizzazione, così come definiti in sede di negoziazione di budget.

L'ammontare delle quote individuali mensili (quota da fondo consolidato, da fondo non consolidato e da residui) per tutti i dipendenti è indicato nella tabella allegato n. 5.

Le quote sono corrisposte mensilmente in relazione agli stati di avanzamento verificati su un set di obiettivi fino ad un massimo del 80% ed a saldo sulla base degli esiti delle valutazioni di ogni singolo dipendente.

La corresponsione delle quote tiene conto delle modalità di conteggio delle giornate utili al pagamento della produttività/risultato in base ai principi indicati nell'accordo sottoscritto in data 10.7.2013.

➤ **quota individuale da residui**, per una somma pari a **€ 150.000, di cui € 120.000 al DIT e € 30.000 al DAT.**

Le quote individuali da residui retribuiscono situazioni di particolare impegno professionale (svolgimento di attività riguardanti la realizzazione di progettualità, anche di rilevanza regionale, che hanno determinato un aumento dei carichi di lavoro; alto carico di lavoro e alti livelli di complessità e autonomia delle prestazioni; alto livello di esposizione a disagio lavorativo come ad esempio alto tasso di turn over di personale, alto tasso di contatto con l'utenza; valorizzazione di posizioni di lavoro che richiedono impiego di competenze distintive per garantire continuità assistenziale, autonomia nella presa in carico, integrazione multiprofessionale) e possono coinvolgere tutte le equipe dell'Azienda.

I criteri utilizzati negli anni precedenti saranno confermati/rivisti in accordo con le parti sindacali.

Tali quote vengono riconosciute, in unica soluzione, in rapporto alle effettive giornate di presenza in servizio (compreso ferie e recuperi), fatta salva l'esclusione di coloro che risultano avere nell'anno solare di riferimento un saldo orario negativo superiore alle 20 ore o che risultino avere riportato una sanzione disciplinare superiore alla censura.

L'individuazione dei progetti e delle quote individuali viene effettuata, sulla base dei criteri definiti, entro il primo semestre dell'anno dalla Direzione Infermieristica e Tecnica o dal Direttore del Dipartimento Amministrativo e Tecnico.

Sulle progettualità e professionalità dei dipendenti coinvolti viene fornita informazione preventiva alle parti sindacali e alla RSU.

Principi generali

Ogni anno l'Azienda incontrerà le OOSS e la RSU per una verifica a consuntivo sul fondo storico dell'anno precedente, finalizzata all'accertamento dei residui.

Le **quote del fondo consolidato** mensili si rinnovano tacitamente di anno in anno, qualora non ne sia data disdetta da una delle parti, tenuto conto che le stesse sono state definite in modo da rendere sufficiente, per il loro finanziamento, il solo fondo consolidato.

Le **quote variabili da fondo non consolidato** si rinnovano alle medesime modalità di misura ed erogazione di anno in anno, fermo restando che saranno oggetto di recupero in sede di conguaglio dell'anno successivo qualora, con riferimento alle RAR, queste non vengano confermate né dal CCNL né dalla Regione in sede di finanziamento delle Aziende del SSR

La **quota aggiuntiva da residui** viene mantenuta, in via provvisoria, fino alla successiva sottoscrizione del contratto integrativo, in misura proporzionale alla disponibilità dei residui accertati dal SUMAP. La

quota riconosciuta sarà comunque oggetto di conguaglio positivo o negativo in relazione ai contenuti del successivo CIA.

Le parti si riservano di affrontare in successivi incontri le specifiche tematiche nell'ambito della contrattazione integrativa o del confronto non previste nel presente accordo (ad esempio contingenti minimi in caso di sciopero, criteri per la progressione orizzontale, criteri per la definizione dei progetti di produttività individuale, istituto delle ferie solidali, tempi di vestizione, misure di welfare integrativo - criteri per il conferimento/graduazione degli incarichi di funzione – criteri sulla programmazione dei servizi di pronta disponibilità – progettualità di telelavoro).

Per quanto attiene alle tematiche del governo delle ore di straordinario e della fruizione delle ferie da parte del personale dipendente dell'area comparto, l'Azienda si impegna ad effettuare una analisi retrospettiva dei casi di utilizzo delle ferie richiamabili occorse nell'ultimo biennio e, successivamente, ad aprire un tavolo tecnico di approfondimento entro il mese di giugno 2019, volto a definire i possibili ambiti di miglioramento dell'organizzazione del lavoro e della gestione delle contingenze.

Imola, 03/06/2019

Letto e siglato dalle parti sottoindicate:

Per la Direzione Aziendale

F.to Direttore Amministrativo
F.to Direttore Direzione Infermieristica e Tecnica

Per le OO.SS.

F.to FP CGIL

F.to CISL FP

F.to FIALS (con nota a verbale)

F.to NURSING UP 04/06/2019

Per RSU Aziendali:

F.to Liverani Milva 07/06/2019

F.to UIL FPL 07/06/2019



La scrivente Organizzazione Sindacale nel sottoscrivere l'accordo sulla Finalizzazione delle risorse dei Fondi contrattuali e Disciplina della Premialita' per gli anni 2018 e 2019 che abbiamo condiviso nel merito delle scelte operate al fine di garantire i soldi della produttività per il 2018, non può che ribadire il proprio dissenso in merito alla finalizzazione dei fondi contrattuali anno 2019 ritenendo d'obbligo la preventiva discussione inerente le cifre e i criteri di valutazione degli incarichi di funzione, in quanto l'accordo su Posizioni Organizzative e Coordinamento, giustamente non sottoscritto dalla scrivente, nel 2017 è decaduto con il rinnovo del CCNL, ribadendo ancora una volta con forza quanto coerentemente sempre espresso dal FIALS che, le somme ad oggi destinate siano da rivedere, troppi 200.000 euro stanziati considerando che per l'avanzamento di fasce retributive da devolvere ai lavoratori sia disponibile la stessa cifra.

Ugual considerazione per quanto riguarda le indennità di pronta disponibilità e del relativo piano presentatoci, in quanto non rispetta a nostro avviso quanto normato ad oggi dal ccnl.

Esprimiamo inoltre un forte dissenso, riguardo alla successiva modifica dell'accordo già sottoscritto dal FIALS, in base alle richieste pervenute da parte dei sindacati confederali su problematiche assolutamente estranee dalla materia di accordo, quali la discussione con l'apertura di tavoli di confronto su tematiche come "Ferie Richiamabili", in quanto il FIALS ritiene assurdo discutere di istituti illegittimi consolidati come prassi aziendale sotto forma di un regolamento denominato "Autogestione" in quanto viola le più basilari norme contrattuali e di diritto vigenti sostenute ad oggi da tali Organizzazioni Sindacali, non intendiamo quindi renderci protagonisti di normare tali istituti che ledono i diritti dei lavoratori ma ci riteniamo pronti a intraprendere il confronto al solo scopo di mettere fine definitivamente a tale elemento di illegittimità oramai consolidata.

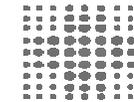
Stefano De Pandis
SEGRETARIO AZIENDALE FIALS

IMOLA 3 GIUGNO 2019
NOTA A VERBALE DELL'ACCORDO
FINALIZZAZIONE FONDI 2018 - 2019

FONDI CONTRATTUALI - Area Comparto		
ART 80 Fondo condizioni lavoro e incarichi	2018	2019
Risorse disponibili Delibera 75/2019	€ 4.491.010,77	€ 4.590.127,95
Finalizzazione non negoziabili		
<i>Incarichi</i>		
- ex incarichi Posizione organizzativa	202.263,00	202.263,00
- ex incarichi di Coordinamento	165.000,00	165.000,00
- Valore IPS IQP	1.333.784,00	1.333.784,00
Finalizzazione negoziabili		
<i>straordinario</i>	1.039.171,77	1.011.798,95
<i>indennità condizioni lavoro</i>	1.750.792,00	1.877.282,00

ART 81 Fondo Premialità e Fasce	2018 *	2019
Risorse disponibili Delibera 75/2019	€ 5.204.797,00	€ 4.799.230,00
Finalizzazione non negoziabili		
Risorse derivanti da disposizioni di legge	€ 417.766,00	
Risorse destinate al finanziamento delle fasce ricoperte dal personale in servizio	€ 2.677.273,00	€ 2.477.548,00
Finalizzazione negoziabili		
<i>Fasce</i>		€ 200.000,00
<i>Premialità</i>	€ 1.471.592,00	€ 1.471.592,00
<i>RAR + RIA</i>	€ 638.166,00	€ 650.090,00

*

SCHEMA VALUTAZIONE OBIETTIVI INDIVIDUALI**ANNO**

**SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA**
Azienda Unità Sanitaria Locale di Imola

VALUTATO:*Cognome Nome:* 0*Profilo Professionale:* 0*Descrizione Incarico:* 0*DIPARTIMENTO:* 0*UNITA' OPERATIVA:* 0**VALUTATORE:** 0

Data condivisione scheda: _____

Firma valutato: _____

Note/Commenti:

Firma valutatore: _____

AREA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA:

Totale peso area della performance organizzativa: 80%

0,0%

% raggiungimento obiettivi scheda di budget:

*VEDI VALUTAZIONE FINALE DELLA SCHEDA DI BUDGET***AREA CONTRIBUTI INDIVIDUALI:**

Totale peso area dei contributi individuali: 20%

0,0%

% raggiungimento contributi individuali: 0%

*VEDI ALLEGATO SPECIFICO***VALUTAZIONE INDIVIDUALE COMPLESSIVA:**

0,0%

AREA CONTRIBUTI INDIVIDUALI							
Totale peso area della performance organizzativa:			20%				
Totale punteggio assegnato correlato ai punti assegnati			-		0,0%	0	
Macroarea	Descrizione comportamento da valutare	Punti	valutazione da 1 a 5	punti per area	Esempi ambiti di valutazione	Note / osservazioni / proposte di sviluppo / azioni di miglioramento	
CONTRIBUTI INDIVIDUALI (IMPEGNO E ALLINEAMENTO)	Contributo al raggiungimento di obiettivi a valenza aziendale e/o dipartimentale	5,00		-	Puntualità nello svolgimento dei compiti assegnati secondo quanto previsto nei piani di lavoro e regolamenti/attinenza alle linee guida e protocolli assistenziali		
					Precisione nello svolgimento dei compiti assegnati: coerenza piano di attività assegnato/attinenza linee guida e protocolli assistenziali		
					Propensione a lavorare in gruppo		
	Rispetto dei codici comportamentali, regolamenti e direttive aziendali	5,00			-	Dimostrare disponibilità a momenti di confronto con i colleghi per perseguire in modo collaborativo al miglioramento dell'organizzazione	
						Rispetto delle disposizioni in ambito di sicurezza del lavoro	
						Rispetto degli adempimenti in materia di Trasparenza amministrativa, privacy e anticorruzione	
	Comportamenti organizzativi e relazionali	5,00			-	Rispetto del codice di comportamento	
						Orientamento all'utenza: rispondere in modo adeguato alle richieste degli utenti in relazione ai bisogni e alle aspettative	
						Iniziativa e proattività: dimostrare affidabilità nell'attività assegnata, diffondendo le proprie conoscenze	
	Rispetto orario di lavoro	5,00			-	Integrazione interna : operare in costante sensibilità con l'ambiente di riferimento promuovendo l'integrazione tra le diverse realtà dell'azienda.	
						Mantenere buone relazioni con gli interlocutori interni/esterni, mostrandosi disponibile al dialogo e alla collaborazione	
						Assolvimento del debito orario annuo : saldo negativo non oltre a 20 ore	

Fondi contrattuali - Area Comparto - Anno 2018	ART 80 Fondo condizioni lavoro e incarichi	ART 81 Fondo Premialità e Fasce	Totale
Risorse disponibili Delibera 75/2019	€ 4.491.010,77	€ 5.204.797,00	€ 9.695.807,77
Progetti		-€ 417.766,40	
Totale risorse anno 2018	4.491.011	4.787.031	9.278.042
Spesa sostenuta			
fondo condizioni lavoro ed incarichi - INDENNITA' DI REPERIBILITA'	-217.708,95		
fondo condizioni lavoro e incarichi - INDENNITA' VARIE	-1.512.904,05		
fondo condizioni lavoro e incarichi INDENNITA' CENTRALINISTI N.V. (6 GG)	-342,62		
fondo condizioni lavoro e incarichi - IND. RISCHIO RADIOLOGICO	-7.409,34		
fondo condizioni lavoro e incarichi IND. POLIZIA GIUDIZIARIA	-12.427,57		
fondo condizioni lavoro e incarichi- STRAORDINARIO COMPENSO ORA BASE	-375.127,28		
fondo condizioni lavoro e incarichi- STRAORDINARIO MAGGIORAZIONI	-271.351,01		
fondo condizioni lavoro e incarichi straordinario - PD-DIURNO-NOTTURNO FESTIVO	-95.040,23		
fondo condizioni lavoro e incarichi - IND.PROF.SPECIFICA	-355.556,40		
fondo condizioni lavoro e incarichi - IND.PROF.VALORE COMUNE	-939.312,35		
fondo condizioni lavoro e incarichi - 13^ IND.COMUNI CONGLOBATE	-77.927,97		
fondo condizioni lavoro e incarichi - INDENNITA' DI COORDINAMENTO	-123.989,09		
fondo condizioni lavoro e incarichi - INDENNITA' DI FUNZIONE POS.ORG.	-199.673,86		
fondo Premialità e fasce - ASSEGNO AD PERSONAM		-1.535,32	
fondo Premialità e fasce - FASCE		-2.525.968,79	
fondo Premialità e fasce - QUOTA produttività STORICA proroga CIA 2017		-1.525.454,69	
fondo Premialità e fasce - QUOTE PER PROGETTI		-18.270,00	
Accantonamenti			
fondo condizioni lavoro ed incarichi - INDENNITA' DI REPERIBILITA'			
fondo condizioni lavoro e incarichi - INDENNITA' VARIE			
fondo condizioni lavoro e incarichi IND. RISCHIO RADIOLOGICO			
fondo condizioni lavoro e incarichi IND. POLIZIA GIUDIZIARIA			
fondo condizioni lavoro e incarichi - IND.PROF.SPECIFICA			
fondo condizioni lavoro e incarichi - IND.PROF.VALORE COMUNE			
fondo condizioni lavoro e incarichi - 13^ IND.COMUNI CONGLOBATE			
accantonamento banca ore =2/3 delle ore residue in banca al 31/12/2018	-297.651,52		
fondo Premialità e fasce - ASSEGNO AD PERSONAM			
fondo Premialità e fasce - FASCE			
fondo Premialità e fasce - QUOTA produttività STORICA proroga CIA 2017		-381.363,67	
fondo Premialità e fasce - QUOTE PER PROGETTI		-10.854,23	
COMANDI IN - UTILIZZO FONDO	-4.588,53	-10.711,69	
Totale spesa anno 2018	-4.491.010,77	-4.474.158,39	-8.965.169,16
Residui disponibili	0,00	312.872,48	312.872,48
	RESIDUI DISPONIBILI		312.872,48

Azienda Usl di Imola - Area Comparto

PREMIALITA' - anni 2018 e 2019

Categoria	unità da finanziare	valore mensile quota	di cui per risorse non consolidate - RAR e RIA (€ 638.166,35)	valore mensile quota da residui comprensiva dell'ex "una tantum"	totale quote annue 2018 e 2019	di cui 10% destinato alla performance individuale
	A	B	B1	C	E	
A	20	100,00 €	29,00 €	30,00 €	1.560,00 €	156,00 €
B	20	102,00 €	30,00 €	31,00 €	1.596,00 €	159,60 €
BS	270	108,00 €	32,00 €	33,00 €	1.692,00 €	169,20 €
C	101	120,00 €	36,00 €	39,00 €	1.908,00 €	190,80 €
D	905	128,00 €	38,00 €	45,00 €	2.076,00 €	207,60 €
DS	123	145,00 €	43,00 €	57,00 €	2.424,00 €	242,40 €
totali	1.439	2.147.940,00 €	637.620,00 €	741.660,00 €	2.889.600,00 €	288.960,00 €

quote progetti per produttività individuale	150.000,00 €
totale fabbisogno residui	891.660,00 €

1.471.592,10 fondo consolidato

638.166,54 fondo variabile di anno in anno

2.109.758,64 totale fondo 2018 per performance organizzativa ed individuale

0,3 rapporto fra fondo consolidato e fondo variabile (RAR+RIA)