

REGIONE AUTONOMA FRIULI VENEZIA GIULIA

Azienda Sanitaria Universitaria
Integrata di Trieste



ASUITS - T-GEN-III-3-L

SCGVP

0013049 - A

27/12/2017

TRA

IL DIRETTORE GENERALE
(NOMINATO CON DGR N. 1637 DD. 01.09.2017)

E

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE
COSTITUITA AI SENSI DELL'ART. 10, COMMA 2, CCNL DEL PERSONALE DELLA DIRIGENZA MEDICA E
VETERINARIA DD. 8.06.2000

VIENE STIPULATO IL SEGUENTE

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
AI SENSI DELL'ART. 4 DEL CCNL 03.11.2005

**DEFINIZIONE DEI CRITERI GENERALI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DEL FONDO PER LA
RETRIBUZIONE DI RISULTATO E PER LA QUALITÀ DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE.**

ART. 11 DEL CCNL 06.05.2010

- PERSONALE DELLA DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA -

Premesso

che l'art. 4 del CCNL 03.11.2005 del personale della Dirigenza Medica e Veterinaria prevede la contrattazione collettiva integrativa in ordine alla distribuzione delle risorse contrattuali tra i fondi degli artt. 54, 55 e 56 del medesimo CCNL e delle risorse regionali eventualmente assegnate ove previsto dal contratto nazionale;

che è altresì prevista, in sede di contrattazione integrativa, la determinazione dei criteri generali per la definizione della percentuale di risorse di cui al fondo dell'art. 56 da destinare alla realizzazione degli obiettivi aziendali generali affidati alle articolazioni interne...*omissis*... Detta retribuzione è strettamente correlata alla realizzazione degli obiettivi assegnati e viene quindi corrisposta a consuntivo dei risultati totali o parziali raggiunti per stati di avanzamento, in ogni caso dopo la necessaria verifica almeno trimestrale, secondo le modalità previste dall'art. 65 del CCNL 05.12.1996...*omissis*...;

dato atto che, in applicazione della L.R. 17/2014, con deliberazione della Giunta regionale n. 679 dd. 22.04.2016 è stata disposta, a decorrere dal 01.05.2016, l'istituzione dell'Azienda Sanitaria Universitaria Integrata di Trieste (A.S.U.I.TS), dall'incorporazione dell'Azienda Ospedaliero Universitaria "Ospedali Riuniti" di Trieste da parte dell'Azienda per l'Assistenza Sanitaria n. 1 "Triestina";

rilevata pertanto la necessità di addivenire alla regolamentazione unica per l' A.S.U.I.TS di una serie di materie previste specificamente dai CC.NN.LL. anche in relazione ai criteri generali per la distribuzione delle risorse del fondo per la retribuzione di risultato;

accertato quindi che vi sono tutti gli elementi per procedere alla negoziazione in ordine alla definizione dei criteri generali di ripartizione delle risorse del fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale;

dato atto

che, a tal fine, con nota Prot. N° 4850/GEN.III.3.L1 dd. 21.06.2017, si è provveduto a convocare la Delegazione di Parte Sindacale della Dirigenza Medica e Veterinaria per attivare la relativa negoziazione in data 28.06.2017;

che, al fine di proseguire la negoziazione, le Delegazioni Trattanti sono state nuovamente convocate, con nota Prot. N. 7724/GEN.III.3.L dd. 30.08.2017, per il giorno 05.09.2017;

che nella medesima data 5.09.2017, le parti hanno sottoscritto la relativa ipotesi di accordo;

che, in applicazione del CCNL 03.11.2005, come adeguato dall'art. 40, c. 3 *sexies* del D.Lgs. 165/2001 e s.m. e i., detta ipotesi di contratto è stata trasmessa con nota prot. n. 8294 dd. 11.09.2017 al Collegio Sindacale dell'ASUI TS per le verifiche di competenza;

che, il Collegio, nella seduta del 10.11.2017 (verbale n. 47), sulla base della relazione illustrativa e della relazione tecnico finanziaria, ha verbalizzato di esprimere parere favorevole in merito all'accordo;

che, pertanto, al fine di provvedere alla sottoscrizione del relativo contratto collettivo integrativo, la Delegazione Trattante di Parte Sindacale è stata convocata con nota Prot. n° 12727 dd. 15.12.2017.

Tutto ciò premesso,

tra l'Azienda Sanitaria Universitaria Integrata di Trieste

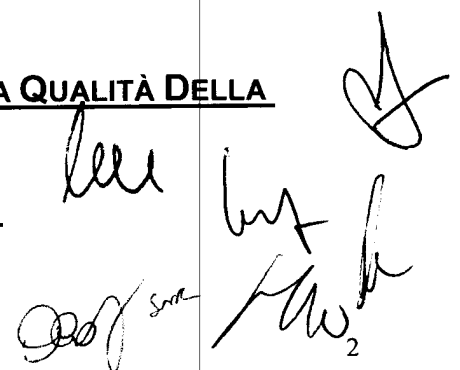
e

le OO.SS. della Dirigenza Medico Veterinaria

SI CONVIENE QUANTO SEGUE

FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E PER LA QUALITÀ DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE

CAPO I - PRINCIPI E FINANZIAMENTO



Art. 1 - Principi generali

1. I criteri generali per la gestione delle risorse del fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale vengono definiti, in coerenza con i principi introdotti, anche nel riconoscimento degli incentivi, dal D.Lgs. 150/2009 e s.m. e i., fermo restando il divieto di erogazione indifferenziata della retribuzione accessoria.
2. Il fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale è regolato dall'art. 11 del CCNL 06.05.2010 – Il biennio economico, nonché dalle norme vigenti in materia e dagli accordi regionali relativi alle risorse finanziarie aggiuntive previste dall'art. 52, comma 7 del CCNL 08.06.2000.
3. La retribuzione di risultato del personale dirigente è strettamente correlata alla realizzazione dei programmi e progetti aventi come obiettivo il raggiungimento dei risultati prestazionali prefissati e il rispetto della disponibilità complessiva di spesa assegnata alle singole strutture.
4. Le parti condividono il principio per cui le risorse destinate alla retribuzione di risultato sono assegnabili al personale della dirigenza medico-veterinaria nel rispetto delle risorse disponibili, in relazione agli obiettivi strategici aziendali, ai criteri stabiliti dagli accordi regionali e agli obiettivi analitici assegnati alle diverse articolazioni aziendali.
5. Nel rispetto delle disposizioni sopra citate, il presente contratto integrativo stabilisce quindi i principi del riparto del fondo fra le diverse articolazioni aziendali e fra il personale.
6. In base all'art. 4, c. 1, del CCNL 17.10.2008, l'individuazione delle risorse destinate alla retribuzione di risultato ed il loro concreto impiego sono stabiliti dalla contrattazione integrativa aziendale con cadenza annuale.
7. Gli importi che risultano annualmente disponibili, a consuntivo, nei fondi di cui agli artt. 24 e 25 del CCNL 17.10.2008, confermati dagli artt. 9 e 10 del CCNL 06.05.2010, sono assegnati al presente fondo per il medesimo esercizio, ai sensi dell'art. 52, c. 4, lett. c) del CCNL dd. 08.06.2000, come confermato, da ultimo, dall'art. 11 del CCNL 06.05.2010, e non si storicizzano nello stesso.

Art. 2 – Finanziamenti particolari

1. In applicazione dell'art. 52, c. 5, lett. a) del CCNL 08.06.2000, come confermato dai successivi CC.NN.LL., il fondo per la retribuzione di risultato è incrementato dalle risorse derivanti dall'attuazione delle disposizioni di cui all'art. 43 della legge n. 449/1997 e s.m. e i., per le ipotesi da essa previste. L'incremento riguarda il fondo dell'esercizio di riferimento e non si storicizza.
2. L'attivazione del predetto articolo è vincolata alla formale sottoscrizione di specifiche convenzioni con privati, in cui il personale dirigente è chiamato a prestazioni a favore di terzi.
3. Le prestazioni sono rese di regola al di fuori dell'orario di servizio.
4. Nel caso di cui al comma precedente, il 50% dei ricavi netti derivanti dall'attività convenzionata, dedotti i costi aziendali, compete al personale dirigente che ha erogato le prestazioni fuori orario.
5. Qualora i rapporti siano instaurati con pubbliche amministrazioni, il personale dirigente è destinatario della normativa stabilita dall'art. 58 del CCNL 08.06.2000.

CAPO II – RETRIBUZIONE DI RISULTATO COLLETTIVA

Art. 3 – Progetto Complessivo Aziendale – Obiettivi di budget.

1. La retribuzione di risultato collettiva è finalizzata a incentivare il raggiungimento degli obiettivi e dei risultati, complessivamente concordati, di regola annualmente ed in via preventiva (negoziazione di budget), dalla Direzione Generale con i dirigenti responsabili dei singoli servizi aziendali, in relazione alle risorse finanziarie, strumentali ed umane attribuite ai servizi stessi e devono essere di regola in sintonia con quelli del personale delle altre aree contrattuali.
2. L'istituto della retribuzione di risultato collettiva coinvolge il personale della dirigenza medica e veterinaria, in quanto impegnato nel raggiungimento degli obiettivi attribuiti alle strutture e servizi

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones below it.

di appartenenza, e riepilogati nel Progetto Complessivo Aziendale, sulla base di quote costanti per tutto il personale dell'articolazione di appartenenza, indipendentemente dall'incarico assegnato.

3. La parte del fondo destinata alla retribuzione di risultato collettiva viene ripartita fra tutte le articolazioni aziendali in cui è presente personale medico – veterinario. La quota viene determinata in modo uniforme, in base all'entità del fondo e al numero dei dirigenti medici veterinari in forza nel corso dell'esercizio.

4. La quota del fondo definibile come valore unitario discende dal rapporto tra il fondo disponibile e il totale delle quote individuali previsto nell'esercizio.

5. L'attribuzione degli obiettivi ed i parametri di valutazione, determinati con atto formale dell'azienda, sono comunicati preventivamente a tutto il personale dirigente del servizio da parte del Responsabile.

Art. 4 – Valutazione dei risultati

1. Gli obiettivi definiti dalla negoziazione di budget devono essere misurabili e prevedere indicatori facilmente quantificabili, al fine di garantire la massima obiettività di giudizio e consentire una valutazione che possa individuare con chiarezza il livello di raggiungimento dell'obiettivo.

2. La valutazione finale deve pertanto consentire di stabilire il grado percentuale di raggiungimento degli obiettivi prefissati, e deve essere presentata alla Direzione Generale, di norma, entro il trimestre dell'anno successivo a cura dei Responsabili dei servizi e previa valutazione delle Direzioni competenti.

3. La verifica in ordine al raggiungimento degli obiettivi viene eseguita conclusivamente da parte dell'organismo di valutazione nel tempo vigente, che ne comunicherà i risultati all'Azienda per la relativa formalizzazione e liquidazione.

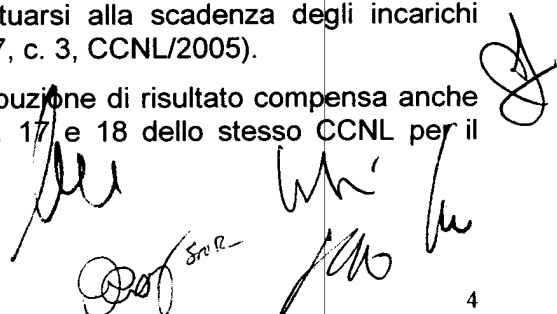
4. I dirigenti responsabili sono tenuti ad aggiornare periodicamente il personale sull'andamento degli obiettivi/progetti in cui lo stesso è coinvolto.

5. Gli importi incentivanti gli obiettivi di budget vengono erogati secondo i criteri di cui al successivo articolo 5, sulla base ed in proporzione dell'apporto partecipativo del dirigente nei giorni di effettivo lavoro (prestazione lavorativa), che in ogni caso devono essere almeno 45 nell'anno solare (o ridotti in proporzione in caso di minore periodo di valenza progettuale), comprese le giornate di missione/trasferta, di aggiornamento professionale obbligatorio e di utilizzo in forma cumulata della riserva oraria di cui all'art. 14, c. 4 del CCNL 03.11.2005. Al di sotto di tale soglia l'apporto del dirigente al raggiungimento dei risultati correlati agli obiettivi di budget non si considera sufficientemente significativo e dunque non dà diritto alla corresponsione del relativo incentivo. La quota incentivante viene rapportata ai giorni in cui il dirigente ha effettivamente lavorato (giorni di effettiva presenza in servizio), considerando comunque utili, oltre la soglia dei 45 giorni, le seguenti situazioni:

- ferie e festività soppresse dell'anno corrente, nel limite dei giorni maturati nell'anno o nel minore periodo di riferimento;
- riposo biologico per esposizione a rischio radiologico o a gas anestetici;
- riposi compensativi e recuperi orari, nel rispetto dei limiti vigenti;
- permessi retribuiti per donazione di sangue o midollo osseo;
- permessi retribuiti di cui all'art. 33, c. 3, L. 104/1992;
- congedo obbligatorio per maternità/paternità.

6. L'esito positivo della valutazione annuale individuale dei risultati raggiunti rappresenta la condizione per l'attribuzione della retribuzione di risultato dei dirigenti (art. 27, c. 2, CCNL/2005), oltre a concorrere alla formazione della valutazione da attuarsi alla scadenza degli incarichi dirigenziali e alle altre finalità contrattualmente previste (art. 27, c. 3, CCNL/2005).

7. Ai sensi dell'art. 65, c. 3 del CCNL 5.12.1996, la retribuzione di risultato compensa anche l'eventuale superamento dell'orario di lavoro di cui agli artt. 17 e 18 dello stesso CCNL per il raggiungimento dell'obiettivo assegnato.



8. Eventuali situazioni di debito orario superiore a 20 ore alla data del 31 dicembre, rilevabile tenuto conto del diverso impegno orario richiesto al singolo dirigente, determinano la non corresponsione del trattamento incentivante riferito agli obiettivi di budget e la predisposizione di un piano di rientro da attuarsi entro il primo trimestre dell'anno successivo.

Art. 5 – Liquidazione

1. La quota di retribuzione di risultato assegnata ai dirigenti della singola articolazione di appartenenza rappresenta l'entità del compenso da erogare, in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi prefissati, stabilito dalla valutazione finale e formale aziendale.

2. Vengono stabilite le seguenti percentuali di raggiungimento degli obiettivi per la liquidazione della retribuzione di risultato:

- tra 0 e 49% non viene erogato alcun importo
- tra 50% e 90% si assegna un importo in percentuale di pari proporzione
- tra 91% e 100% si attribuisce il 100% della quota di competenza.

3. In applicazione dell'art. 12, c. 4 del CCNL 05/07/2006, le parti concordano che al personale vengano erogati degli acconti, con le modalità di seguito indicate, previa validazione dell'organismo di valutazione in merito allo stato di avanzamento del raggiungimento degli obiettivi, nel limite del 50% del budget e comunque in percentuale non superiore a quella risultante dal monitoraggio periodico:

- 1° quota nel corso del III trimestre dell'esercizio fino al 25% del budget;
- 2° quota nel corso del I trimestre dell'esercizio successivo, fino al 50% del budget, tenuto conto della quota precedentemente erogata.

4. Il saldo finale va erogato dopo l'atto formale aziendale di approvazione degli esiti di valutazione del raggiungimento degli obiettivi, e a seguito dell'adozione del bilancio consuntivo dell'esercizio di riferimento, con conguaglio degli importi erogati a titolo di acconto, indicativamente entro il mese di giugno dell'anno successivo.

CAPO III - UTILIZZI DEL FONDO

Art. 6 – Impieghi

1. Le risorse determinate annualmente vengono assegnate secondo le seguenti regole generali:

1.1 IMPIEGHI STABILITI DA ACCORDI REGIONALI

Qualora gli accordi regionali stabiliscano impieghi specifici di tutte o parte delle risorse messe a disposizione, le modalità concrete di individuazione dei destinatari e di quantificazione dei compensi sono stabilite in sede di contratto annuale, fatte salve specifiche disposizioni regionali.

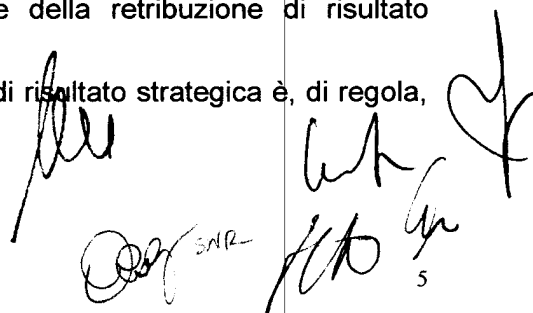
1.2. RETRIBUZIONE DI RISULTATO

All'interno delle risorse disponibili nello specifico fondo vengono individuati i seguenti impieghi:

a. RETRIBUZIONE DI RISULTATO – STRATEGICA

Una quota di risorse del fondo viene destinata al Direttore Generale per la valorizzazione delle capacità dei dirigenti e del loro contributo alla maggiore efficienza delle amministrazioni e alla qualità del servizio pubblico, attraverso la corresponsione della retribuzione di risultato strategica.

La quota di risorse assegnate annualmente alla retribuzione di risultato strategica è, di regola, pari € 50.000,00.



La retribuzione di risultato strategica viene attribuita al personale dirigente, a fronte di obiettivi d'equipe assegnati dalla Direzione Strategica, ed inerenti i processi rilevanti per le attività aziendali.

Una quota della retribuzione di risultato strategica può altresì essere utilizzata dal Direttore Generale per incentivare il raggiungimento di specifici progetti/obiettivi individuali ovvero secondo i fattori di valutazione di cui all'art. 66, comma 3, lettere a) - i) del CCNL 05.12.1996.

L'importo viene erogato a consuntivo, previa valutazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati e dei risultati raggiunti da parte dell'organismo di valutazione nel tempo vigente.

La liquidazione dell'incentivo, a favore del dirigente, è in ogni caso subordinata al raggiungimento degli obiettivi individuati e assegnati con il Progetto Complessivo Aziendale, e valorizzati con la retribuzione di risultato collettiva, per una percentuale superiore al 90% (percentuale che consente l'erogazione del 100% della quota di retribuzione di risultato correlata agli obiettivi di budget), e ad una valutazione positiva dei risultati raggiunti nell'anno di riferimento.

Il riconoscimento dell'incentivo non può in alcun caso costituire una duplicazione di benefici in relazione a obiettivi o progettualità che costituiscono oggetto di riconoscimento economico ad altro titolo.

La quota individuale lorda attribuita al dirigente coinvolto negli obiettivi (equipe o individuali) non potrà essere superiore a € 5.000,00.

Nel caso di mancato o parziale utilizzo delle risorse disponibili, il residuo rientra nell'ambito della disponibilità delle risorse relative alla retribuzione di risultato per l'esercizio di riferimento.

b. FONDO CRITICITÀ

Una quota pari a € 250.000,00 viene destinata a finanziare progetti obiettivo che si rendano necessari ed ulteriori rispetto a quelli già negoziati in sede di budget, per far fronte a contingenti condizioni di criticità che si verifichino in corso d'anno e mettano concretamente in difficoltà la funzionalità di specifiche aree o servizi/unità operative. Per le suddette finalità, il Direttore Generale può disporre, nel limite delle risorse disponibili e dandone informazione alla Delegazione Sindacale, l'assegnazione di una quota incentivante ai componenti delle equipe individuate.

La valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi e/o dei risultati attesi ad opera dell'organismo di valutazione costituisce condizione per l'erogazione delle quote incentivanti previste.

La quota di risorse del fondo criticità è incrementabile su base annua in sede di contrattazione integrativa aziendale, tenuto conto delle risorse complessivamente disponibili.

Nel caso di mancato o parziale utilizzo delle risorse disponibili, il residuo rientra nell'ambito della disponibilità delle risorse relative alla retribuzione di risultato per l'esercizio di riferimento.

c. ALTRI IMPIEGHI

In sede di contratto integrativo annuale, le parti possono altresì stabilire utilizzazioni specifiche di parte delle risorse disponibili nel fondo, a fronte del raggiungimento di obiettivi predefiniti e risultati all'uopo individuati.

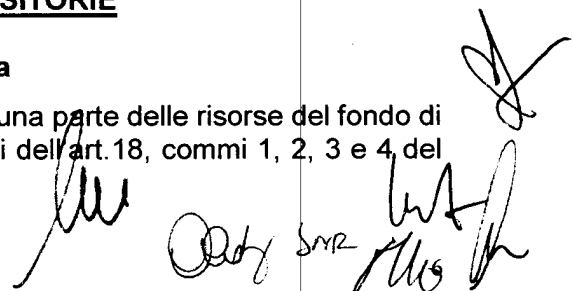
d. PROGETTO COMPLESSIVO AZIENDALE/OBIETTIVI DI BUDGET – RETRIBUZIONE DI RISULTATO COLLETTIVA

La quota del fondo, rimanente dopo gli impieghi predetti, è destinata a finanziare la retribuzione di risultato correlata agli obiettivi di budget definiti nel Progetto Complessivo Aziendale.

CAPO IV – NORME FINALI E TRANSITORIE

Art. 7 – Norma programmatica

1. Le parti si riservano di valutare la possibilità di finalizzare una parte delle risorse del fondo di risultato alla valorizzazione del personale dirigente, che, ai sensi dell'art.18, commi 1, 2, 3 e 4 del



CCNL 08.06.2000 e s.m. e i., nel corso dell'esercizio sostituisce per oltre due mesi continuativi il titolare assente per ferie, malattia o altro impedimento ovvero cessato dal servizio.

2. Il confronto sul tema verrà avviato tenuto conto della nuova configurazione degli incarichi derivante dall'adozione dell'atto aziendale.

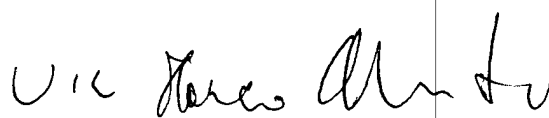
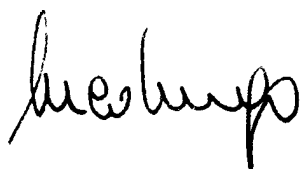
Art. 8 - Clausola di salvaguardia

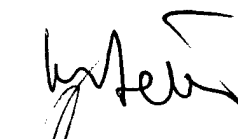
1. Il presente accordo ha valenza ultrannuale fermo restando la facoltà delle delegazioni trattanti di apportarvi modifiche in sede annuale relativamente alle finalizzazioni delle risorse e all'entità delle stesse.

Trieste, 22 Dicembre 2017

IL DIRETTORE GENERALE

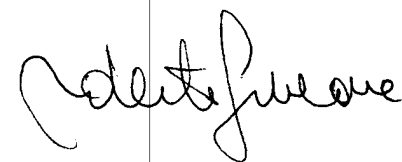
LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE




AAROI-EMAC 

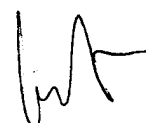
SAR

FVM

CGIC Medico 



 SMC



RELAZIONE ILLUSTRATIVA

all' ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo del personale della Dirigenza Medico-Veterinaria recante *"Definizione dei criteri generali di ripartizione delle risorse del fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale. Art. 11 del CCNL 06.05.2010 – Personale della Dirigenza Medica e Veterinaria -"*

Modulo 1

Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contratto e dichiarazioni relative agli adempimenti di legge

Data di sottoscrizione	05 settembre 2017
Periodo temporale di vigenza	Esercizio 2017 e successivi
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Direttore Generale: sottoscrittore del CCIA Direttore Amministrativo Direttore Sanitario Direttore SC GEVAP e Coordinamento gestione del personale.</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): AAROI EMAC ANAAO ASSOMED ANPO ASCOTI FIALS MEDICI CIMO FASSID (SNR) FEDERAZIONE CISL MEDICI FP CGIL FVM UIL FPL</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): AAROI EMAC ANPO ASCOTI FIALS MEDICI CIMO FASSID (SNR) FEDERAZIONE CISL MEDICI FP CGIL FVM UIL FPL</p>
Soggetti destinatari	Personale della dirigenza Medico Veterinaria dell' "A.S.U.I." di Trieste.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Determinazione dei criteri generali per la distribuzione delle risorse del fondo per la retribuzione di risultato.

	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione Illustrativa.	La presente relazione è redatta al fine di ottenere la certificazione dell'Organo di controllo interno
		È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009: Con decreto n. 862 del 29.12.2016 è stato adottato il Piano Attualivo Locale (P.A.L.) 2017. Il Piano è stato pubblicato nella sezione del sito web aziendale <i>Amministrazione Trasparente / Performance / Piano della Performance</i>
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009: Con decreto n. 52 del 31.01.2017 è stato adottato il Programma triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2017-2019. Il Programma è stato pubblicato sul sito web aziendale nella sezione <i>Amministrazione Trasparente / Disposizioni generali / Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza.</i>
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 Art. abrogato dal Dlgs 33/2013, art 53, c. 1, lett. i)
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? La Relazione sulla Performance per l'anno 2017 potrà essere redatta soltanto a consuntivo e pertanto dopo la chiusura dell'esercizio in corso
Eventuali osservazioni		

Modulo 2

Illustrazione dell'articolato del contratto

Come noto l'art. 4 del CCNL dd. 03.11.2005, tutt'ora in vigore, demanda alla contrattazione collettiva integrativa la determinazione dei criteri generali per la definizione della percentuale di risorse del fondo per la retribuzione di risultato da destinare alla realizzazione degli obiettivi aziendali generali affidati alle articolazioni interne.

In applicazione della L.R. 17/2014, con deliberazione della Giunta regionale n. 679 dd. 22.04.2016 è stata disposta, a decorrere dal 01.05.2016, l'istituzione dell'Azienda Sanitaria Universitaria

Integrata di Trieste (A.S.U.I.TS), dall'incorporazione dell'Azienda Ospedaliero Universitaria "Ospedali Riuniti" di Trieste da parte dell'Azienda per l'Assistenza Sanitaria n. 1 "Triestina";

E' emersa pertanto la necessità di addivenire alla regolamentazione unica per l' A.S.U.I.TS di una serie di materie previste specificamente dai CC.NN.LL. anche in relazione ai criteri generali per la distribuzione delle risorse del fondo per la retribuzione di risultato.

Tutto ciò premesso, le Delegazioni Trattanti, in data 05 settembre u.s., hanno sottoscritto l'ipotesi di accordo in argomento.

Per quanto concerne il rispetto del quadro normativo di riferimento in materia di relazioni sindacali, si rappresenta quanto segue.

Il succitato art. 4 del CCNL dd. 03.11.2005 individua le materie che devono essere regolate in sede di contrattazione collettiva integrativa aziendale, come sopra precisato.

Per effetto del combinato disposto di cui all'art. 65, c. 5 del D.Lgs 150/2009 e della circolare del Dipartimento di Funzione Pubblica n. 7/2010, le disposizioni relative alla contrattazione collettiva nazionale di cui al D.Lgs. 150/2009 e s.m. e i., si applicano dalla tornata successiva a quella in corso.

Peraltro, l'art. 2 del D.L. 6 luglio 2012, n. 95, convertito nella L. 7 agosto 2012, n. 135, tutt'ora in vigore, ha innovato ulteriormente il sistema delle relazioni sindacali.

Ne deriva che l'art. 4 del CCNL dd. 03.11.2005, inerente la contrattazione integrativa aziendale, risulta tutt'ora in vigore, per le parti compatibili con il vigente assetto normativo.

Si conferma pertanto, in questa sede, che le materie trattate nell'ipotesi di cui all'oggetto rientrano in quelle che sono specificamente demandate alla trattazione decentrata e pertanto in coerenza con le direttive del D.Lgs 150/2009, ed altresì con le disposizioni introdotte in merito dal recente D.Lgs. 75/2017.

Con riferimento a quanto previsto dall'art. 21 del D.Lgs. 33/2013 in ordine alla necessità di evidenziare, in sede di relazione illustrativa, gli effetti attesi in esito alla sottoscrizione del contratto integrativo in materia di produttività ed efficienza dei servizi erogati, anche in relazione alla richiesta dei cittadini, si rappresenta quanto segue.

La definizione dei criteri generali per la distribuzione delle risorse del fondo per la retribuzione di risultato risponde alla necessità di adeguare la funzionalità delle risorse alle esigenze aziendali e di valorizzare l'impegno del personale sia in termini qualitativi che quantitativi.

Ne consegue che vengono quindi perseguiti gli interessi dell'utenza, attraverso la remunerazione di obiettivi specifici attribuiti al personale e definiti in coerenza con le linee di gestione regionali, nell'ambito dei documenti di programmazione aziendale.

Il documento è articolato in quattro capi, come di seguito definiti:

Capo I: Principi e Finanziamento, dedicato alle regole fondamentali cui deve attenersi la gestione delle risorse del fondo per la retribuzione di risultato;

Capo II: Retribuzione di risultato collettiva, che disciplina le modalità di ripartizione delle quote della retribuzione di risultato che valorizza il progetto complessivo aziendale, la valutazione dei risultati e le modalità di liquidazione delle quote;

Capo III: Utilizzi del fondo, che riporta le regole generali di impiego delle risorse, ferma restando la possibilità di individuare, in sede annuale, ulteriori forme di impiego;

Capo IV: Norme finali e transitorie.

Con riferimento agli elementi di cui al Modulo II, lett. d), e) e f) degli schemi della Circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 25 dd. 19.7.2012, si riportano le seguenti riflessioni.

Tutte le risorse del fondo per la retribuzione di risultato vengono destinate alla valorizzazione di obiettivi specifici, sulla base dei principi fondamentali stabiliti dal D.Lgs. 150/2009 e s.m. e l., e pertanto, mediante:

- la definizione degli stessi;
- dei valori attesi di risultato;
- dei rispettivi indicatori.

L' accordo in esame consente pertanto, anche alla luce della nuova normativa, il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse nell'ambito del fondo contrattuale a ciò deputato, nonché l'attivazione di un sistema incentivante aderente ai principi di cui all'art. 18, comma 2 del D.Lgs. 150/2009 (divieto di distribuire incentivi e premi in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi).

Infine, con riferimento a quanto richiesto dalla Parte II – Modulo 2, pag. 6, lett e) della circolare MEF n. 25 dd. 19.07.2012 ed inerente l'illustrazione e la specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche, finanziate dal fondo di competenza, ai sensi dell'art. 23 del D. Lgs. 150/2009, si evidenzia che la materia non è specificamente inerente i contenuti dell'Accordo in esame. Tuttavia, al fine di adempiere a quanto richiesto dalla citata circolare, si precisa che, rispetto all'argomento, con decreto n. 242 dd. 02.05.2016, e nelle more del progressivo allineamento contrattuale, sono mantenuti vigenti i relativi Contratti Integrativi Aziendali sottoscritti dall'allora A.A.S. n. 1 e dall'allora A.O.U.TS, elaborati in aderenza ai principi succitati e vigenti alla data del 30.04.2016.

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
dott. Michele ROSSETTI



RELAZIONE TECNICO - FINANZIARIA

all' ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo del personale della Dirigenza Medico-Veterinaria recante *"Definizione dei criteri generali di ripartizione delle risorse del fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale. Art. 11 del CCNL 06.05.2010 – Personale della Dirigenza Medica e Veterinaria -"*

Come già esplicitato nella relazione illustrativa, il Contratto Collettivo Integrativo in argomento provvede a definire, d'Intesa con la Parte sindacale, le regole generali per la distribuzione delle risorse del fondo per la retribuzione di risultato.

L'accordo ha quindi valenza ultrannuale, ferma restando la facoltà delle Delegazioni Trattanti di apportarvi modifiche in sede annuale relativamente alla finalizzazione delle risorse e all'entità delle stesse.

L'ipotesi di accordo, sottoscritta dalle Delegazioni Trattanti in data 05.09.2017, definisce quindi il contesto contrattuale all'interno del quale le parti vanno a negoziare, annualmente, la destinazione delle risorse del fondo per la retribuzione di risultato.

Ne consegue che la relazione tecnico finanziaria viene redatta in forma semplificata, tenuto conto che trattasi di accordo normativo, mentre la negoziazione sulla destinazione delle risorse del fondo per la retribuzione di risultato è oggetto di specifico accordo annuale.

In applicazione del paragrafo 1.2 della circolare MEF, si provvede comunque a completare di seguito la relazione, riportando i singoli moduli previsti dagli schemi del Ministero, completati dalla formula *"parte non pertinente allo specifico accordo illustrato"*, demandando all'Organo di certificazione la valutazione della coerenza delle sezioni omesse.

<p>FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E PER LA QUALITÀ DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE - ART. 11 CCNL 06.05.2010 - PERSONALE DELLA DIRIGENZA MEDICO-VETERINARIA MODULO I – LA COSTITUZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA <i>"parte non pertinente allo specifico accordo illustrato"</i></p>
--

<p>FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E PER LA QUALITÀ DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE - ART. 11 CCNL 06.05.2010 - PERSONALE DELLA DIRIGENZA MEDICO-VETERINARIA MODULO II - DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA <i>"parte non pertinente allo specifico accordo illustrato"</i></p>
--

MODULO III – Schema generale riassuntivo del fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente fondo certificato dell'anno precedente: *parte non pertinente allo specifico accordo illustrato;*

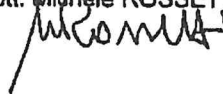
MODULO IV – Compatibilità economico – finanziaria e modalità di copertura degli oneri del fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio: *parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.*

Infine, con riferimento alle indicazioni di cui alla nota Prot. N° 5813 dd. 15.03.2013 della Ragioneria Territoriale dello Stato, si rende noto che il numero dei destinatari dell'ipotesi di accordo in esame può corrispondere indicativamente al totale della forza del personale della Dirigenza Medico Veterinaria attualmente in essere, pari a 627 unità.

Per quanto concerne i benefici medi pro capite attesi, si ritiene di poter determinare il valore come il rapporto tra il valore complessivo del fondo di risultato dell'anno di riferimento e la forza nota nell'esercizio medesimo. Si rinvia pertanto alla negoziazione sull'utilizzo delle risorse del fondo di risultato da svolgersi in sede annuale.

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

dott. Michele ROSSETTI



VISTO:
 IL DIRETTORE
 DELLA SC FINANZA E CONTROLLO
 COORDINATORE funzione CONTABILITÀ
 E BILANCIO
 dott. a Cinzia CONTENTO

NON PERTINENTE 