

Certificato dal Collegio sindacale in data

3/8/2017



Handwritten signatures and scribbles at the top left.

Handwritten signature at the top right.

**IMPIEGO DEL FONDO DI RISULTATO
IN VIA PREVENTIVA PER L'ESERCIZIO 2017**

avente ad oggetto

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
ex art. 40, comma 3-bis, del d.lgs. 165/2001
e relative vigenti disposizioni contrattuali nazionali**

viene stipulato il seguente

la delegazione sindacale dell'Area IV, dirigenza medica e veterinaria, costituita ex art. 10, comma 2, del CCNL sopra indicato

e

la delegazione di parte pubblica dell'Azienda per l'assistenza sanitaria n. 2 «Bassa Friulana-Isonzia», costituita ex art. 10, comma 1, del CCNL stipulato l'8 giugno 2000,

Tra

**AZIENDA PER L'ASSISTENZA SANITARIA
n. 2 BASSA FRIULANA-ISONZIA**

Delegazione Autorizzata Tratti Onerezza Esultata

prof. 42178/17

Premesso che:

- i criteri per la ripartizione delle risorse sono determinati in sede di contrattazione integrativa in apposita sessione annuale, secondo quanto previsto dagli artt. 4 e 5 del CCNL 3 novembre 2005;

- con decreto del Direttore Generale n. 220/2017 sono stati rideterminati i fondi contrattuali per l'anno 2016 del personale dell'Area IV, dirigenza medica e veterinaria, dell'A.A.S. n. 2 «Bassa Friulana-Isontria»;

- con decreto del Direttore Generale n. 160 del 30.03.2017 è stato formalizzato il processo di *budget* per l'anno 2017 contenente anche l'esposizione degli obiettivi aziendali da realizzarsi nel corso dell'anno 2017, cui si correla il sistema di incentivazione del personale;

- con decreto del Direttore Generale n. 161 del 30.03.2017 è stato adottato il documento aziendale rubricato «Sistema di misurazione e valutazione delle performance in A.A.S. n. 2 Bassa Friulana-Isontria»;

- il decreto-legge 25 giugno 2008 n. 112, il d.lgs. 27 ottobre 2009 n. 150, il d.lgs. 1 agosto 2011 n. 141 e il decreto-legge 6 luglio 2012 n. 95, convertito con modifiche in legge 7 agosto 2012 n. 135, hanno introdotto disposizioni in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, oltre ad innovare la materia della contrattazione integrativa;

- che le predette disposizioni saranno innovative dal decreto legislativo c.d. Madia che novella il d.lgs. 165/2001 Testo Unico del Pubblico Impiego prevedendo che i fondi contrattuali dell'anno 2017 non possono superare il valore dei fondi 2016;

- che sono in fase di svolgimento le procedure per i rinnovi dei contratti collettivi nazionali nell'ambito delle nuove aree di contrattazione e che ex CCNQ 13/07/2016 l'area sanitaria medico veterinaria e sanitaria non medica costituiscono una unica area di contrattazione denominata «Area della Sanità»;

- che con decreto del Direttore Generale n. 360 del 13.07.2017 sono stati costituiti in via preventiva e provvisoria i fondi contrattuali per l'anno 2017

tutto ciò premesso, le parti prendono atto della determinazione provvisoria dei fondi contrattuali di cui agli articoli 8, 9 e 10 del CCNL 6 maggio 2010, operata dall'Azienda quale conseguenza delle disposizioni normative e contrattuali vigenti, nei termini di seguito riportati:

Fondo per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa ex art. 8 CCNL 6 maggio 2010	€ 9.407.753,32
Fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro ex art. 9 CCNL 6 maggio 2010	€ 1.599.200,54
Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale ex art. 10 CCNL 6 maggio 2010	€ 1.297.518,89

Le parti, danno atto che:

- a) l'utilizzo delle Risorse Agguntive Regionali anno 2017, che incrementano il fondo di risultato anno 2017, è disciplinato da separato accordo collettivo integrativo a cui si rinvia anche per la disciplina di utilizzo dei residui delle R.A.R. degli anni precedenti;
- b) il fondo di risultato potrà essere incrementato di risorse variabili quali l'1% del monte salari (€ 277.221,71) esclusivamente al verificarsi dei presupposti di legge e fatte salve eventuali modifiche agli istituti attualmente in essere apportate dal contratto collettivo nazionale;

c) a partire dall'anno 2017 gli eventuali residui dei fondi contrattuali c.d. di posizione e c.d. disagio saranno destinati secondo il criterio di competenza contabile ad incremento del fondo di risultato del medesimo anno.

Tutto ciò premesso, le parti convengono quanto segue.

1. Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale ex art. 10 CCNL 6 maggio 2010

Le parti prendono atto che il fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale come sopra determinato potrà essere integrato in misura da accertare, corrispondente alla somma dei residui degli esercizi precedenti.

Parte sindacale prende altresì atto che il medesimo fondo potrà essere integrato nella misura massima dell'1% del monte salari 1997, pari a € 277.221,71, in ogni caso condizionatamente subordinato all'approvazione e certificazione del pareggio o avanzo di gestione nel bilancio di esercizio dell'anno di riferimento da parte della Regione autonoma Friuli Venezia Giulia.

Modalità di ripartizione delle risorse disponibili

La disponibilità del fondo è destinata alla valorizzazione delle capacità dei dipendenti e del loro contributo alla maggiore efficienza dell'Azienda, con particolare riguardo alla qualità dei servizi erogati secondo quanto previsto dal documento aziendale rubricato «Sistema di misurazione e valutazione delle performance in A.S. n. 2 Bassa Friulana-Isontra».

Il contributo alla maggiore efficienza dell'Azienda viene valorizzato in relazione al raggiungimento dei seguenti obiettivi, tenendo conto che la recente riforma del pubblico impiego privilegia una maggiore destinazione di risorse agli obiettivi di *equipe* (performance organizzativa). Solamente i dirigenti in regime di esclusività concorrono ai premi previsti dal presente accordo.

Tipologia obiettivi - finalizzazione	Descrizione	Ripartizione fondo*	Percentuale riparto
Ob. di performance organizzativa/collettiva (quota collettiva)	definiti e assegnati a ciascuna struttura operativa complessa in sede di negoziazione di budget	€ 973.139,17	75%
Ob. di performance individuale (quota individuale)	le capacità dei dipendenti (performance individuale) vengono valorizzate in relazione alla messa in atto, da parte di ciascun dipendente, dei diversi comportamenti descritti nella scheda di valutazione annuale. Inoltre per i Diretori di Struttura complessa, i Responsabili di Struttura Semplice Dipartimentale, i Diretori di Dipartimento e previsti altresì l'attribuzione di obiettivi individuali definiti all'interno del processo di budget.	€ 194.627,83	15%
Ob. strategici di rilevanza aziendale (quota strategica di rilevanza aziendale)	coincidono di norma con obiettivi a valenza strategica per la Direzione generale, possono essere individuali o di équipe e sono identificati fuori del processo di negoziazione di budget, mediante apposita scheda	€ 103.801,51	8%
Ob. strategici di rilevanza regionale - RAR	coincidono con obiettivi a valenza strategica regionali definiti nell'apposito Accordo Regionale sull'utilizzo delle Risorse Regionali rimando ad apposito accordo	Risorse Aggiuntive Regionali rimando ad apposito accordo	100%

Handwritten signatures and initials:
 - Top right: "Bianchi"
 - Top center: "3"
 - Top left: "Bianchi"
 - Middle left: "Bianchi"
 - Bottom left: "Bianchi"



Grado di raggiungimento dell'obiettivo	Obiettivo raggiunto $\geq 95\%$	Quota di premio 100%
	Obiettivo raggiunto tra il $> 50\%$ e $< 95\%$	Quota di premio proporzionale alla percentuale di raggiungimento
	Obiettivo raggiunto tra $0 < 50\%$	Nessun premio

fury

Le parti concordano di riconoscere per il solo anno 2017 al personale dirigente medico-veterinario a cui è stato attribuito incarico dirigenziale in base al nuovo Atto aziendale una quota individuale aggiuntiva da determinarsi con criterio percentuale a consuntivo degli utilizzi del fondi anno 2017.

In seguito alla valutazione degli obiettivi incentivati da parte dell'Organismo indipendente di valutazione gli importi individuali sono determinati secondo le modalità indicate nel documento aziendale richiamato. La ripartizione delle risorse destinate alla performance organizzativa avviene a livello aziendale. La ripartizione delle risorse destinate alla performance individuale avviene a livello di struttura complessa previa determinazione del budget della stessa a consuntivo sulla base delle percentuali di valutazione teorica del 100%. La ripartizione avverrà poi in base ai punteggi effettivamente conseguiti da ciascun dipendente con la scheda individuale.

Le parti prendono atto altresì che per la determinazione dell'importo economico individuale per gli obiettivi di performance organizzativa si farà ricorso alla seguente misura di correlazione per tutti i dipendenti:

Dirigente	1,25	1,00
Dirigente di Struttura complessa, i Responsabili di Struttura Semplice		
Direttore Dipartimentale		
Dirigenza medico - veterinaria		

Le parti concordano di individuare per gli obiettivi di performance organizzativa e di performance individuale le seguenti quote capitarie individuali:

Criteri di corresponsione per gli obiettivi di performance organizzativa e di performance individuale

Le parti danno atto che il 2% del fondo pari a € 25.950,38 viene altresì destinato ad accantonamento prudenziale per la liquidazione di eventuali arretrati di obiettivi al personale avente titolo. L'anno successivo l'eventuale residuo viene destinato ad incremento del fondo di risultato che verrà ripartito per le diverse finalizzazioni applicando le percentuali indicate nella tabella sopra riportata. Le parti danno atto che a partire dall'anno 2017 i residui del fondo c.d. disagio e del fondo c.d. posizione, nonché l'eventuale 1% del monte salari qualora certificato dalla Regione, saranno destinati ad incremento del fondo di risultato del medesimo anno di competenza. La massa salariale così determinata sarà finalizzata e ripartita con le percentuali indicate nella tabella precedente.

* Importo minimo, calcolato sul fondo al netto delle risorse variabili.

--	--

Per poter beneficiare dei premi di *performance* organizzativa e individuale il dirigente in regime di esclusività deve aver prestato nel corso dell'anno di riferimento almeno 4 mesi (120 giorni) di effettiva presenza in servizio. Costituiscono giorni di effettiva presenza in servizio, utili all'erogazione della quota di incentivo le giornate in cui il dirigente ha lavorato per almeno la metà del debito orario giornaliero. Le quote individuali verranno altresì riproporzionate in base alla eventuale riduzione oraria individuale per prestazione a tempo parziale o ridotto.

Le parti danno atto che in sede di attribuzione delle quote individuali di risultato della *performance* organizzativa si procederà ad effettuare le detrazioni per assenze ex art. 71 del d.l. 112/2008, in quanto relativamente alla quota individuale l'assenza viene già presa in considerazione in sede di valutazione in termini di apporto specifico. Tali detrazioni costituiscono economia di bilancio al pari delle analoghe detrazioni operate nell'erogazione del trattamento accessorio relativo agli altri due fondi contrattuali.

Le parti prendono atto altresì che per la determinazione dell'importo economico individuale per gli obiettivi di performance individuale si farà ricorso alla percentuale risultante in una scala da 0 a 100 dalla scheda di valutazione individuale. Una valutazione inferiore al 50% comporterà l'esclusione dall'erogazione del premio individuale.

2. Fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro ex art. 9 CCNL 6 maggio 2010

Le parti per quanto concerne l'indennità di turno prevista dall'art. 51 del CCNL 8 giugno 2000 per il servizio di pronta disponibilità richiamano all'accordo sottoscritto in materia certificato dal Collegio Sindacale in data 18/05/2017.

3. Liquidazione

Le parti concordano di riconoscere un acconto annuale degli obiettivi di performance organizzativa nella misura del 50% delle risorse a disposizione da liquidare nella mensilità stipendiale di Novembre sulla base dello stato di avanzamento di raggiungimento degli obiettivi siccome certificato dall'O.T.V.

Il saldo degli obiettivi viene erogato l'anno successivo di norma entro il mese di luglio, previa acquisizione della rendicontazione delle strutture sugli obiettivi entro il 31 marzo dell'anno successivo, con determinazione in aumento del Fondo di risultato degli eventuali residui dei fondi di c.d. posizione e disagio e di altre risorse variabili ove spettanti e compensazione algebrica dell'importo già liquidato in acconto.

4. Clausola di salvaguardia contrattazione nazionale

Le parti danno atto che a seguito degli esiti della stipula dei contratti collettivi nazionali potrà rendersi necessaria una integrazione o modifica del presente accordo.

5. Acconto risultato anno 2016

Le parti, dato atto che non sono stati liquidati accenti relativi alla produttività di risultato dell'anno 2016, concordano per la dirigenza a regime esclusivo di liquidare con la mensilità stipendiale di luglio c.a. un anticipo del saldo della produttività di risultato anno 2016 a valere sugli obiettivi generali - quota base, come segue:



Obiettivi generali quota base - Euro	1.100,00
Direttore SOC/SOS cda	1.250,00
Dirigenti	

Controllo in materia di contrattazione integrativa

L'efficacia del presente accordo è subordinata all'esito positivo del controllo da parte del Collegio dei revisori secondo quanto previsto dall'articolo 40-bis, comma 1, del decreto legislativo n. 165/2001.

Nell'evenienza di rilievi formulati che comportino la necessità di procedere a revisione, le parti si impegnano a riconvocarsi.

Gorizia, 19.7.2017

L.C.S.

Delegazione di parte pubblica

Direttore Generale, dott. Giovanni Pilati

Direttore Sanitario Ft., dott. Gianni Lidiano Cavallini

Direttore Amministrativo, dott. Antonio Poggiana

Dirigente Ft. S.C. Risorse Umane, dott. Raoul Bubbì

Delegazione di parte sindacale

ANAAO ASSOMED

CIMO ASMID

AAROI EMAC

FESMED

FED CISL MEDICI

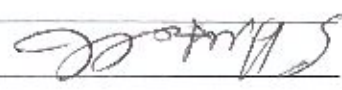
FVM

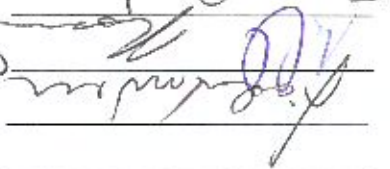
FM UIL FPL

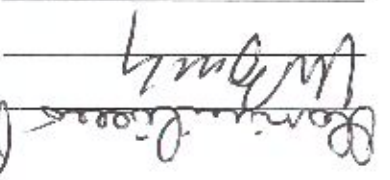
ANPO ASCOTT FIATS MEDICI

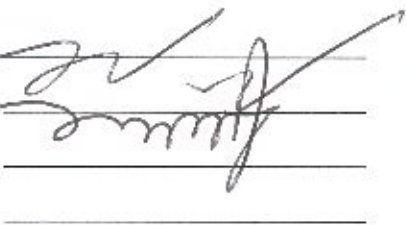
FP CGIL MEDICI

FASSID




F. Poggiana
Amministrativo


G. Lidiano Cavallini
Sanitario


G. Pilati
Generale



CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Parere sull'ipotesi di contrattazione integrativa

In data 03/08/2017 alle ore 9:30, si è riunito, previa convocazione a mezzo accordo preso nella precedente seduta del 05/07/2017 presso la sede del AAS2 Bassa Friulana-Isontina, via Vittorio Veneto 145, il Collegio sindacale, per esprimere il parere sull'ipotesi di contrattazione integrativa.

La contrattazione integrativa, prevista dall'articolo 4 del C.C.N.L., è stata regolarmente attivata.

Le risorse finanziarie sono state determinate sulla base dei parametri stabiliti dalle norme vigenti

Pertanto, il Collegio sindacale:

- considerato che l'individuazione delle risorse disponibili è stata effettuata correttamente;

- tenuto conto che il contratto integrativo è stato predisposto in conformità alle vigenti disposizioni;

- l'onere scaturente dalla contrattazione risulta integralmente coperto dalle disponibilità;

- esaminato il prospetto di calcolo del fondo e del relativo piano di riparto? SI

- vista la relazione tecnico-finanziaria del Direttore Amministrativo n. - del 21/07/2017 ? SI

- vista la relazione illustrativa al contratto integrativo n. - del 21/07/2017 ? SI

ESPRIME

parere favorevole in ordine alla certificazione di compatibilità economico-finanziaria, di cui all'art. 40-bis del

Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165

Eventuali ulteriori osservazioni:

L'ipotesi di accordo è relativa alla contrattazione del fondo di risultato anno 2017 per la dirigenza medico veterinaria, e fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro ex art.9 ccnl 6 maggio 2010. Viene prevista l'erogazione di un acconto relativo al saldo della produttività di risultato per l'anno 2016, nella mensilità di luglio, non essendo ancora stati liquidati acconti, a valere sugli obiettivi generali-quota base.

