



**ARCS**  
Azienda Regionale  
di Coordinamento  
per la Salute



REGIONE AUTONOMA  
FRIULI VENEZIA GIULIA

## **ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE**

### **SULL'UTILIZZO DELLE RISORSE DESTINATE ALLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA PER L'ANNO 2019**

**E**

### **FINALIZZAZIONE RISORSE AGGIUNTIVE REGIONALI**

### **DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA**

*Controllo positivo sulla compatibilità dei costi della contrattazione integrativa da parte del Collegio Sindacale, ai sensi dell'articolo 40-bis, c. 1, D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., acquisito in data*

19 DIC. 2019

## PREMESSA

L'Azienda Regionale di Coordinamento per la Salute (ARCS), istituita a far data dall'1.1.2019, con la Legge Regionale n. 27 del 17.12.2018 succede al soppresso EGAS nel patrimonio e nelle funzioni, con contestuale trasferimento di tutti i rapporti giuridici attivi e passivi, ivi compresi quelli derivanti dai rapporti di lavoro.

In ottemperanza alla normativa regionale l'ARCS si è dotata di proprio Atto Aziendale, con delibera n. 92 del 28.6.2019. Nell'Atto aziendale sono definiti l'organizzazione e le regole di funzionamento di ARCS, come previsto dall'articolo 3, comma 1 bis, del decreto legislativo 502/1992, in relazione alle funzioni indicate nella norma istitutiva.

Allo stato risultano agite da ARCS le funzioni di cui alla DGR n. 2036 dl 28 ottobre 2016 "L.R. 17/2014, art. 7 comma 7: *ricognizione funzioni affidate all'EGAS*", posto che il trasferimento delle ulteriori funzioni presuppone l'attuazione di quanto previsto nella DGR n. 448 del 22 marzo 2019 di approvazione delle "Linee annuali per la gestione del Servizio sanitario e socio sanitario regionale - anno 2019. Approvazione definitiva." ove è previsto che "con successivi atti giuntali saranno approvate specifiche linee di indirizzo per definire nel concreto i passaggi operativi della fase di commissariamento delle Aziende/Enti interessati, con particolare riguardo all'ARCS ed ai percorsi normativi tracciati ai fini del trasferimento dei rapporti giuridici attivi e passivi, compresi quelli derivanti dai rapporti di lavoro, nel rispetto del dettato della legge regionale di riordino del SSR e della clausola di invarianza finanziaria".

L'organizzazione e l'organico di ARCS sono, pertanto, in progressivo sviluppo con conseguente rimodulazione delle risorse finanziarie, ivi compresi i fondi destinati alla contrattazione integrativa, secondo le modalità definite a livello regionale.

Per l'anno in corso si è provveduto con delibera n. 80 del 10.6.2019 alla determinazione provvisoria dei fondi contrattuali dell'area della Dirigenza Medica e Veterinaria, quale azione propedeutica all'avvio della contrattazione integrativa aziendale.

Tale determinazione è provvisoria, anche considerata la progressiva implementazione delle funzioni affidate ad ARCS ed il conseguente sviluppo delle risorse umane e finanziarie, secondo modalità e procedure definite a livello regionale.

Si richiamano i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro vigenti per l'area della Dirigenza Medica e Veterinaria e, in particolare, l'art. 4 del CCNL 17.10.2008 in base al quale l'individuazione e l'utilizzo delle risorse sono determinati in sede di contrattazione integrativa con cadenza annuale.

In materia di performance, si richiamano:

- il Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
- il Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;
- il Decreto legislativo 1 agosto 2011, n.141 Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di

07/05/2019 09:11



efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15;

- il documento Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, vigente in Azienda.

Le "Linee annuali per la gestione del SSR anno 2019" - adottate in via preliminare con DGR n. 2514 del 28.12.2018 e, in via definitiva, con DGR 448 del 22.3.2019 - definiscono la programmazione strategica regionale per l'anno 2019, che deve essere recepita dai Piani Attuativi delle singole Aziende ed Enti SSR e prevedono in particolare che eventuali passaggi di funzioni, ulteriori rispetto a quelle previste dalla L.R. 27/2018, verranno gestiti a livello regionale. Arcs ha adottato il proprio piano attuativo con deliberazione n. 37 del 29.03.2019.

In data 7.5.2019 è stata sottoscritta tra l'Assessore regionale alla salute e le OO.SS. di categoria l'intesa regionale sull'attribuzione delle risorse aggiuntive regionali (RAR)- esercizio 2019, approvata con Delibera di Giunta Regionale n. 744 del 10.5.2019: l'intesa ha validità annuale e definisce i principi generali ed i criteri sui quali informare la destinazione delle RAR, principalmente orientate ad accompagnare il processo di riorganizzazione in atto, in coerenza con le disposizioni nazionali in materia di performance.

Con DGR 878 del 30 maggio 2019 avente ad oggetto "LR 49/1996 programmazione annuale 2019 del Servizio Sanitario regionale" alcuni obiettivi sono stati oggetto di modifica /o integrazione, in sede di consolidamento.

*Tutto ciò premesso,*

in data 2.12.2019 alle ore 11.00 presso la sede ARCS in Udine, via Pozzuolo 330, si sono riunite la delegazione di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale, per la sottoscrizione del presente accordo sui criteri di utilizzo nell'anno 2019 dei fondi contrattuali:

- 1) Fondo per la retribuzione di risultato e premio della qualità della prestazione individuale, ex art. 11 CCNL 6.5.2010;
- 2) Fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro, ex art. 10 CCNL 6.5.2010;
- 3) Fondo per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento economico o indennità per i dirigenti con incarico di struttura complessa, ex art. 9 CCNL 6.5.2010.

*Le parti concordano quanto segue:*

## **CAPITOLO 1**

### **FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E PREMIO DELLA QUALITÀ DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE**

1. Il fondo è destinato a valorizzare la performance organizzativa e la performance individuale dei dirigenti, secondo le regole e gli ambiti stabiliti dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance ex D.Lgs. 150/2009 e s.m.i.
2. Le risorse finanziarie destinate alla retribuzione di risultato e premio della qualità della prestazione individuale sono pertanto finalizzate a:



3

- migliorare dal punto di vista quali-quantitativo il servizio offerto dall' Azienda al cittadino utente ed alle aziende del SSR – per le funzioni centralizzate - nel quadro di un utilizzo efficace ed efficiente delle risorse e dell'economicità dei servizi resi;
  - valorizzare economicamente l'apporto dato dai singoli dirigenti alla realizzazione, in via prevalente, degli obiettivi definiti nel Piano attuativo ed assegnati alle Strutture/Servizi in sede di negoziazione di budget.
3. La determinazione del fondo contrattuale è provvisoria, considerato anche che l'incremento fino al massimo dell'1% del monte salari, ex art. 52, comma 5, lett. b) del CCNL 8.6.2000 Dirigenza Medica e Veterinaria, attualmente non registrato a fondo, sarà inserito in sede di chiusura del bilancio consuntivo, al verificarsi delle condizioni previste dalla norma e dalle disposizioni regionali.
4. Le risorse complessivamente disponibili per l'anno 2019 sono così finalizzate:

Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità		
1	F.do storico al netto 1% MS	22.695,89

Risorse variabili		
2	RAR 2019 ARCS	10.237,73
3	1% MS	-
4	residui altri fondi - stima	15.000,00
Totale		47.933,62

riparto		
Obiettivi generali (1+4)*80% + 3	Obiettivi individuali (1+4)*20%	Obiettivi specifici (2)
30.156,71	7.539,18	10.237,73
47.933,62		

La quota finalizzata agli obiettivi individuali tiene conto per l'anno in corso della parziale attuazione dell'atto aziendale.

5. Il fondo sarà inoltre incrementato della quota spettante ad ARCS delle risorse aggiuntive regionali sovra aziendali, destinate ad attività centralizzate, oggetto di separato accordo con le OO.SS. regionali.
6. Il saldo della retribuzione di risultato riferita agli obiettivi generali è corrisposta entro quattro mesi dall'approvazione del bilancio di esercizio (consuntivo). La retribuzione di risultato collegata ad obiettivi individuali e specifici segue la medesima dinamica, salvo che sia direttamente correlata all'assunzione di specifiche responsabilità o alla sola prestazione di attività extra orario; in tal caso possono essere previste remunerazioni infrannuali previa verifica della prestazione resa. In esito alle procedure di valutazione, si potrà procedere a saldo/conguaglio delle somme erogate. La liquidazione dei compensi è inoltre subordinata





alla validazione da parte dell'OIV della Relazione annuale sulla performance, ai sensi del D.L. 27.10.2009, n. 150 modificato dal D. Lgs. 25.5.2017, n. 74.

## **Titolo 1 - Obiettivi generali**

Rientrano in tale tipologia gli obiettivi individuati dalla direzione strategica in sede di Piano Attuativo, in coerenza con le Linee per la gestione del SSR recate dal livello regionale. Progettualità aggiuntive possono essere definite dalla Direzione strategica per la realizzazione di ulteriori attività.

Gli obiettivi sono affidati annualmente ai Responsabili di struttura in sede di attribuzione di budget e coincidono, di norma, con quanto previsto dall'art. 65 CCNL 5.12.1996 e s. m. e i.

In apposite riunioni, da convocarsi entro 15 gg. dall'affidamento delle progettualità, il Responsabile illustra al personale coinvolto i contenuti e le azioni da intraprendersi per la realizzazione degli stessi e i criteri di attribuzione delle quote incentivanti.

Alla realizzazione degli obiettivi generali concorrono tutti i dirigenti in servizio presso l'ARCS, sia a tempo determinato che indeterminato.

Il Responsabile durante l'anno monitora l'andamento delle progettualità e da il necessario feedback ai collaboratori, ogni qualvolta ritenuto opportuno ai fini del raggiungimento degli obiettivi.

Entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento, il Responsabile di progetto comunica a ciascun collaboratore l'esito della valutazione individuale utilizzando l'apposita scheda allegata al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance. La scheda di valutazione è quindi inoltrata alla struttura Politiche e gestione risorse umane e concorsi centralizzati, per il seguito di competenza.

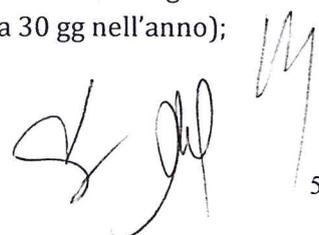
Per l'anno in corso, il Responsabile è tenuto ad effettuare un monitoraggio semestrale, anche ai fini delle attività di rendicontazione nei confronti del livello regionale e della corresponsione delle corrispondenti quote economiche.

La quota di fondo finalizzata è destinata, in aderenza al vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, alla valorizzazione della performance organizzativa e dei comportamenti organizzativi, come segue:

- Performance organizzativa                      peso: 70 punti su 100
- Comportamenti organizzativi                      peso: 30 punti su 100

La retribuzione di risultato è attribuita a ciascun dirigente sulla base dei seguenti parametri:

- a) punteggio acquisito in sede di valutazione della performance individuale, che è l'esito della misurazione dei risultati conseguiti dalla struttura di appartenenza (performance organizzativa) e dalla misurazione e valutazione dell'apporto individuale dato alla realizzazione degli obiettivi (comportamenti organizzativi);
- b) periodo di servizio nell'anno (si considerano utili a tal fine anche i periodi di congedo ordinario, le assenze per infortunio e le assenze per malattie inferiori a 30 gg nell'anno);



5

- c) soglia minima di accesso alla retribuzione di risultato è il conseguimento di una valutazione dei comportamenti organizzativi pari almeno al 50% del punteggio massimo conseguibile.

Le eccedenze orarie prodotte nell'anno, salvo che si riferiscano ad obiettivi individuali o specifici, si intendono effettuate per la realizzazione degli obiettivi generali e pertanto verranno automaticamente annullate in sede di erogazione della retribuzione di risultato.

## **Titolo 2 - Obiettivi individuali**

Rientrano in tale tipologia gli obiettivi affidati dalla Direzione Strategica per la realizzazione di specifiche progettualità o collegati all'assunzione di specifiche responsabilità considerate strategiche per le finalità dell'Azienda (anche nelle more dell'attuazione a regime dell'atto aziendale).

Qualora per la realizzazione della progettualità sia prevista l'effettuazione di orario aggiuntivo, l'attività extra orario sarà compensata con la seguente tariffa oraria:

- a) 60 € qualora l'obiettivo sia raggiunto al 100%;
- b) in caso di raggiungimenti parziali => 70%, compenso orario in proporzione al % raggiungimento;
- c) in caso di raggiungimenti < 70%, nessun compenso è dovuto.

In caso, invece, di assunzione di specifiche responsabilità, possono essere previste remunerazioni infrannuali previa verifica della prestazione resa.

Qualora le specifiche responsabilità siano riconducibili ad incarichi ad interim su posto vacante, la quota incentivante sarà pari a max il 30% della retribuzione di posizione prevista per l'incarico vacante. Il compenso è, in ogni caso, rapportato al periodo di effettivo esercizio della funzione.

Eventuali quote non utilizzate per le finalità di cui al presente punto, saranno destinate ad integrazione delle risorse già destinate agli obiettivi generali di cui al Titolo 1.

## **Titolo 3 - Obiettivi specifici**

Rientrano in tale tipologia le progettualità riconducibili all'intesa regionale sottoscritta tra la Regione e le OO.SS. di categoria in data 11.4.2019 ed approvata con DGR 744 del 10.5.2019.

Tali progettualità risultano dall'allegato 1 al presente accordo, e coinvolgono tutti i dirigenti medici di ARCS. Nella tabella sono riportati i risultati attesi rispetto agli indicatori ed i criteri di collegamento delle quote economiche.

La retribuzione di risultato è rapportata:

- a) al grado di raggiungimento dell'obiettivo;
- b) all'attività aggiuntiva al normale orario di lavoro risultante per la realizzazione dell'obiettivo;



Handwritten signatures and initials, including a large signature and the number 6.

c) alla tariffa oraria lorda di € 60,00.

L'adesione ai progetti è su base volontaria.

## **CAPITOLO 2**

### **FONDO PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO LEGATO ALLE CONDIZIONI DI LAVORO**

1. Per l'anno 2019, sulla base dell'attuale organizzazione aziendale, si stima che non si farà ricorso agli istituti contrattuali che afferiscono al fondo (indennità, straordinario).
2. I residui, verificati a consuntivo sul fondo, andranno ad incremento delle risorse del Fondo per la retribuzione di risultato destinate agli obiettivi generali.

## **CAPITOLO 3**

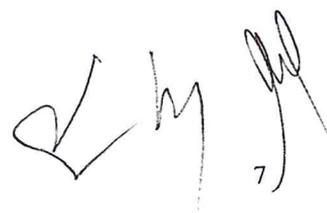
### **FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE, EQUIPARAZIONE, SPECIFICO TRATTAMENTO O INDENNITA' PER I DIRIGENTI CON INCARICO DI DIREZIONE DI STRUTTURA COMPLESSA**

1. Il fondo, determinato in via provvisoria in € 139.197,28, è destinato alla valorizzazione delle funzioni e delle responsabilità dirigenziali, anche in attuazione dell'assetto organizzativo delineato dall'Atto Aziendale, secondo la regolamentazione aziendale.
2. La determinazione del fondo è provvisoria, anche in considerazione degli incrementi contrattuali variabili e correttamente quantificabili solo a consuntivo, al verificarsi delle condizioni previste.
3. Eventuali residui, verificati a consuntivo sul fondo, andranno temporaneamente ad incremento delle risorse del Fondo per la retribuzione di risultato.

## **CAPITOLO 4**

### **NORME FINALI E CONTROLLI IN MATERIA DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA**

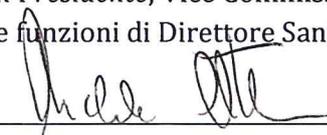
1. Ogni rideterminazione dei fondi implica automaticamente anche l'estensione delle clausole del presente accordo, per quanto compatibili.
2. Per tutto quanto non espressamente previsto, si rimanda alla normativa ed alla disciplina vigente nel tempo.
3. L'efficacia del presente accordo è subordinata al controllo sulla compatibilità dei costi da parte del Collegio Sindacale ai sensi dell'articolo 40-bis, comma 1, del decreto legislativo n. 165/2001 e s.m.i. A tal fine, l'ipotesi di contratto definita dalle parti, corredata dalle relazioni illustrativa e tecnica, è inviata all'organo di controllo entro cinque giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del Collegio Sindacale, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'accordo si intende definitivamente sottoscritto.



Handwritten signatures and a small number 7.

*La delegazione trattante di parte pubblica*

Il Presidente, Vice Commissario Straordinario con poteri  
e funzioni di Direttore Sanitario, Michele Chittaro

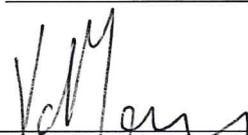
  
\_\_\_\_\_

La responsabile SC Politiche e gestione risorse umane  
e concorsi centralizzati, Tecla Del Dò

  
\_\_\_\_\_

*La delegazione trattante di parte sindacale*

AAROI EMAC \_\_\_\_\_

ANAAO ASSOMED  \_\_\_\_\_

CIMO \_\_\_\_\_

FASSID \_\_\_\_\_

CGIL Medici \_\_\_\_\_

CISL Medici \_\_\_\_\_

UIL Medici \_\_\_\_\_

ANPO – ASCOTI – FIALS MED. \_\_\_\_\_

FVM \_\_\_\_\_

FESMED \_\_\_\_\_



