



DIRIGENZA PROFESSIONALE, TECNICA ED AMMINISTRATIVA

ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE SULL'UTILIZZO DELLE RISORSE DESTINATE ALLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA PER L'ANNO 2020

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

22/06/2020

PREMESSA

L'Azienda Regionale di Coordinamento per la Salute (ARCS), istituita a far data dal 01/01/2019, 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 decreto n. 115 del 07/05/2020. 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 soltanto alcune delle funzioni censite nell'atto posto che il trasferimento delle ulteriori funzioni presuppone l'attuazione di quanto previsto nella DGR n. 2195 del 20 dicembre 2019 di approvazione delle *"Linee annuali per la gestione del Servizio sanitario e socio sanitario regionale – anno 2020. Approvazione definitiva."* ove è previsto che *" Ai fini del conseguimento dell'obiettivo del "saldo zero", nel corso del 2020 verranno anche quantificate le quote dei fondi contrattuali da trasferire ad ARCS per la graduale attuazione del proprio atto aziendale, tenuto conto del progressivo trasferimento di funzioni dalle aziende, dello svolgimento di attività in forma centralizzata e della realizzazione degli assetti degli enti di nuova costituzione.*

Nel caso di trasferimento di funzioni dalle Aziende del SSR all'ARCS, le stesse provvederanno congiuntamente alla determinazione del fabbisogno di personale interessato, in esito alla quale verranno attivate prioritariamente le procedure di mobilità volontaria e, qualora non sufficienti, quelle di mobilità obbligatoria. Le modalità di trasferimento delle relative quote dei fondi contrattuali saranno condivise tra l'ARCS e le Aziende.

Il processo descritto, intervenendo sui rapporti di lavoro, non può ovviamente prescindere dal coinvolgimento delle parti sindacali di categoria attraverso i relativi percorsi mediante la realizzazione degli istituti previsti dai CCNL di riferimento."

A tal fine, con decreto n. 42 del 10/02/2020 è stata adottata da ARCS la metodologia di redistribuzione dei fondi contrattuali, precedentemente presentata in data 05/02 ai direttori generali di tutti gli Enti del SSR. Su richiesta degli stessi, è stato quindi avviato in data 19/02/2020 il percorso sindacale con le OO.SS. regionali.

L'organizzazione e l'organico di ARCS potranno, pertanto, essere suscettibili di progressivo sviluppo in conseguenza alla rimodulazione delle risorse finanziarie, ivi compresi i fondi destinati alla contrattazione integrativa, in esito al completamento del percorso innanzi citato.

Per l'anno in corso, si è provveduto con decreto n. 129 del 15/05/2020 alla determinazione provvisoria dei fondi contrattuali dell'area della dirigenza Professionale Tecnica ed Amministrativa, quale azione propedeutica all'avvio della contrattazione integrativa aziendale.

Si richiamano i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro vigenti per l'area della Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa 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 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 2020" - adottate in via definitiva, con DGR 2195 del 20/12/2020 - definiscono la programmazione strategica regionale per l'anno 2020, che deve essere recepita dai Piani Attuativi delle singole Aziende ed Enti SSR
- il Piano Attuativo ARCS adottato con decreto n. 194 del 27/12/2019.

Allo stato non risulta conclusa la trattativa tra l'Assessore regionale alla salute e le OO.SS. di categoria l'intesa regionale sull'attribuzione delle risorse aggiuntive regionali (RAR)– esercizio 2020, pertanto i criteri di attribuzione delle stesse saranno oggetto di successivo separato accordo.

Tutto ciò premesso,

in data 25/05/2020 alle ore 10.39 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 2020 dei fondi contrattuali:

- 1) Fondo per la retribuzione di risultato e premio della qualità della prestazione individuale, ex art. 51 CCNL 03/11/2005;
- 2) Fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro, ex art. 50 CCNL 03/11/2005;
- 3) Fondo per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento economico o indennità per i dirigenti con incarico di struttura complessa, ex art. 49 CCNL 03/11/2005.

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:
 - 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 08/06/2000, 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 2020 sono così finalizzate:

| Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità | | |
|--|-----------------------------|------------|
| 1 | F.do storico al netto 1% MS | 173.360,29 |

| Risorse variabili | | |
|-------------------|-----------------------------|------------|
| 2 | RAR 2020 ARCS | - |
| 3 | 1% MS | 2.262,27 |
| 4 | residui altri fondi - stima | 40.000,00 |
| Totale | | 215.622,56 |

| riparto | | |
|-------------------------------------|------------------------------------|----------------------------|
| Obiettivi generali (1+4)*80% + 3 | Obiettivi individuali (1+4)*20% | Obiettivi specifici (2) |
| 172.950,50 | 42.672,06 | - |
| 215.622,56 | | |

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 sia aziendali che sovra-aziendali, destinate ad attività centralizzate, oggetto di separato accordo con le OO.SS. regionali.
6. Il saldo dei premi è corrisposto entro quattro mesi dall'approvazione del bilancio di esercizio (consuntivo), in esito alle procedure di valutazione in base alle quali si procederà a saldo/conguaglio delle somme erogate. La liquidazione dei compensi a saldo 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. 25/05/2017, n. 74.

Titolo 1 - Obiettivi generali

1. Rientrano in tale tipologia gli obiettivi individuati dalla direzione strategica in sede di Piano Attuativo e Piano della Performance, 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.
2. 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 05/12/1996 e s. m. e i.
3. 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.
4. Alla realizzazione degli obiettivi generali concorrono tutti i dirigenti in servizio presso l'ARCS, sia a tempo determinato che indeterminato.
5. Il Responsabile durante l'anno monitora l'andamento delle progettualità e dà il necessario feedback ai collaboratori, ogni qualvolta ritenuto opportuno ai fini del raggiungimento degli obiettivi.
6. Tempi e modalità delle procedure di misurazione e valutazione del raggiungimento dei risultati attesi, nonché della performance individuale sono definiti nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2020.
7. L'esito positivo dei monitoraggi infrannuali sullo stato di avanzamento delle progettualità, può costituire il presupposto per la corresponsione di una quota economica infrannuale semestrale.
8. 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
9. 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);
 - 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.
10. 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

1. 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).
2. 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 alla % raggiungimento
 - c) in caso di raggiungimenti < 70%, nessun compenso è dovuto.
3. In caso, invece, di assunzione di specifiche responsabilità, possono essere previste remunerazioni infra-annuali previa verifica della prestazione resa.
4. Qualora le specifiche responsabilità siano riconducibili ad incarichi ad interim su posto vacante, la quota incentivante sarà pari al massimo al 30% della retribuzione di posizione prevista per l'incarico vacante. Il compenso è, in ogni caso, rapportato al periodo di effettivo esercizio della funzione.

5. 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

1. Rientrano in tale tipologia gli obiettivi affidati dalla Direzione Strategica e riconducibili alle progettualità annualmente definite con provvedimento di Giunta Regionale in sede di assegnazione delle Risorse Aggiuntive Regionali (RAR). Tempi, criteri e modalità di riparto sono pertanto declinati in specifica sessione negoziale aziendale, in osservanza ai provvedimenti regionali.

CAPITOLO 2

FONDO PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO LEGATO ALLE CONDIZIONI DI LAVORO

1. Per l'anno 2020, 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 € 291.663,36.- 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 dieci 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.

La delegazione trattante di parte pubblica

Il Direttore Sanitario, dott. Maurizio Andreatti

Il Direttore Amministrativo, dott. Elena Cussigh

Il Direttore Gestione Risorse Umane, dott. Tecla Del Dò

La delegazione trattante di parte sindacale

CISL FP

FEDIRETS sez. FEDIR

UIL FPL

FEDIRETS, pur sottoscrivendo l'accordo sull'utilizzo delle risorse per la contrattazione integrativa anno 2020 per la dirigenza professionale, tecnica e amministrativa, ribadisce di non condividere l'imposizione di un orario aggiuntivo per accedere alle risorse collegate agli obiettivi. Tale misura non è conforme al criterio del lavoro per obiettivi che, per i dirigenti, non si misura innanzitutto nel numero delle ore lavorate ma nella responsabilità e capacità di raggiungere i risultati assegnati, mediante un'autonoma organizzazione dell'attività lavorativa.

25.5.2020

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Lambertini".