



ARCS
Azienda Regionale
di Coordinamento
per la Salute

DIRIGENZA AREA SANITA'

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE

Triennio 2020-2023

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 09/09/2020 (reg.PISA n. 231544 del 09/12/2020)

Sommario

PREMESSA	3
TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI	3
ART. 1 – CAMPO DI APPLICAZIONE	3
ART. 2 - DURATA E DECORRENZA	3
ART. 3 - CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI	4
A. FONDO PER LA RETRIBUZIONE DEGLI INCARICHI.....	4
B. FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO	4
C. FONDO PER LA RETRIBUZIONE DELLE CONDIZIONI DI LAVORO	5
TITOLO II – LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO	5
ART. 4 - CRITERI GENERALI ATTRIBUZIONE RETRIBUZIONE DI RISULTATO	5
ART. 5 – OBIETTIVI GENERALI	5
ART. 6 – MAGGIORAZIONE RETRIBUZIONE DI RISULTATO	7
ART. 7 – OBIETTIVI INDIVIDUALI	7
ART. 8 - OBIETTIVI SPECIFICI	7
TITOLO III – TRATTAMENTI ACCESSORI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE.....	8
ART. 9 - ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PER I QUALI SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE OPERINO UN RINVIO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	8
TITOLO IV – DISPOSIZIONI PARTICOLARI.....	9
ART. 10 - RIFLESSI SULLA QUALITÀ DEL LAVORO E SULLA PROFESSIONALITÀ DELLE INNOVAZIONI INERENTI L'ORGANIZZAZIONE DEI SERVIZI.....	9
ART. 11 - CRITERI PER INDIVIDUAZIONE DELLE FASCE TEMPORALI DI FLESSIBILITÀ ORARIA IN ENTRATA ED IN USCITA	9
TITOLO V - DISPOSIZIONI FINALI	9
ART. 12 - MODALITÀ E PROCEDURE DI VERIFICA.....	9
ART. 13 - EFFICACIA DEL CONTRATTO INTEGRATIVO	10
ART. 14 - NORMA FINALE	10

PREMESSA

In data 19/12/2019 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per la Dirigenza dell'Area Sanità, che al Titolo II disciplina le relazioni sindacali ed, in particolare, all'art. 8 stabilisce che il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce alle materie di cui all'art. 7 comma 5 dello stesso CCNL.

In data 25/05/2020 è stato sottoscritto con le parti sindacali il Protocollo di intesa in materia di servizi pubblici essenziali in caso di sciopero - materia prevista alla lettera g) del citato art. 7, comma 5.

Tutto ciò premesso,

in data 23 luglio 2020 presso la sede ARCS in Udine, via Pozzuolo 330, in esito agli incontri intervenuti tra la delegazione di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale, si addiuvine alla sottoscrizione del presente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale per il triennio 2020-2023.

TITOLO I – Disposizioni generali

Art. 1 – Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo integrativo aziendale (CCIA), disciplina le seguenti materie nel rispetto di quanto previsto dall' art. 7 e seguenti del CCNL 19/12/2019:
 - a) criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo del "Fondo per la retribuzione degli incarichi", del "Fondo per la retribuzione di risultato" e del "Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro";
 - b) criteri generali per le modalità di attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato correlata alla performance organizzativa e individuale;
 - c) attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche disposizioni di legge operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
 - d) riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti l'organizzazione dei servizi;
 - e) criteri per individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata ed in uscita.
2. Il presente Contratto integrativo aziendale si applica a tutti i dirigenti dell'area Sanità, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato dell'Azienda Regionale di Coordinamento per la Salute (ARCS).

Art. 2 - Durata e decorrenza

1. Il presente CCIA ha durata triennale, gli effetti e le procedure in esso contenute decorreranno dal giorno successivo alla data di stipula, salvo diversa prescrizione prevista dal CCIA medesimo.
2. Quanto disposto dal presente contratto resta in vigore fino all'approvazione del successivo contratto collettivo integrativo aziendale.

Art. 3 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili

1. I fondi contrattuali sono determinati annualmente da ARCS nel rispetto della normativa e della disciplina contrattuale vigenti nel tempo. La ripartizione delle risorse disponibili tra le diverse modalità di utilizzo avviene come indicato nei punti seguenti.

A. Fondo per la retribuzione degli incarichi

2. Il fondo di cui all'art. 94 del CCNL 19/12/2019 è finalizzato:
 - a. alla valorizzazione degli incarichi dirigenziali secondo la specifica disciplina aziendale, definita previo confronto con le OOSS sulle materie previste dall'art. 5, comma 2 lett. d) e e);
 - b. alla remunerazione dell'indennità di struttura complessa, secondo i valori previsti dal CCNL vigente nel tempo;
 - c. alla remunerazione dell'indennità di specificità medico-veterinaria secondo i valori previsti dal CCNL vigente nel tempo;
 - d. ad eventuali trattamenti economici previsti a valere su risorse a fondo, derivanti da specifiche disposizione di legge;
 - e. ad eventuali assegni personali posti a carico del fondo ai sensi del CCNL vigente nel tempo.
3. Il fondo di cui al comma precedente è incrementato stabilmente, ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 95, comma 9, di una quota pari al 30% delle risorse stabili del "Fondo per la retribuzione di risultato";
4. Eventuali quote di fondo – stanziate a bilancio e certificate dall'organo di controllo – qualora non integralmente utilizzate per le finalità di cui al comma 2, sono destinate alla retribuzione di risultato dell'anno di competenza.

B. Fondo per la retribuzione di risultato

5. Il fondo di cui all'art. 95 del CCNL 19/12/2019 è finalizzato:
 - a. alla retribuzione di risultato nel rispetto della disciplina di cui al successivo titolo II;
 - b. ad eventuali trattamenti economici previsti a valere su risorse a fondo, derivanti da specifiche disposizione di legge;
 - c. all'indennità di sostituzione di cui all'art. 22 del CCNL 19/12/2019.
6. Il fondo di cui al comma precedente è diminuito stabilmente, ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 95, comma 9, di una quota pari al 30% calcolata sulle risorse stabili;
7. Alla retribuzione di risultato dell'anno di competenza sono altresì destinate le eventuali risorse residue del presente fondo e quelle derivanti dai fondi ex art. 94 e 96 del CCNL 19/12/2019.

8. Per l'anno 2020 gli eventuali residui verificatisi sui fondi degli anni precedenti sono destinati alla retribuzione di risultato della categoria di dirigenti cui i fondi si riferivano.

C. Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro

9. Il fondo di cui all'art. 96 del CCNL 19/12/2019 è finalizzato alla remunerazione delle prestazioni individuate all'art. 97 del medesimo contratto.
10. Eventuali quote di fondo – stanziata a bilancio e certificate dall'organo di controllo – qualora non integralmente utilizzate per le finalità di cui al comma 9, sono destinate alla retribuzione di risultato dell'anno di competenza.

TITOLO II – La retribuzione di risultato

Art. 4 - Criteri generali attribuzione retribuzione di risultato

1. La retribuzione di risultato è direttamente correlata all'incarico svolto e agli obiettivi prestazionali annualmente assegnati, distinti in:
 - a. obiettivi generali, aventi valenza a livello di struttura/servizio di appartenenza;
 - b. obiettivi individuali, affidati direttamente al singolo/singoli dirigenti;
 - c. obiettivi specifici, assegnati alla struttura/singolo per la realizzazione delle progettualità individuate dalla Regione e riconducibili ai finanziamenti integrativi c.d. "Risorse Aggiuntive Regionali" (RAR).
2. Gli obiettivi sono verificati e valutati secondo le modalità previste nel "Sistema di misurazione e valutazione della Performance" (SMVP) aziendale adottato con deliberazione C.S. n. 184 del 18/12/2019 e annualmente aggiornato.
3. Tutti i dirigenti, sia con rapporto di lavoro a tempo determinato che indeterminato, sono tenuti alla realizzazione degli obiettivi generali mentre l'affidamento di obiettivi individuali e specifici presuppone il consenso del dirigente interessato.

Art. 5 – 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. Agli obiettivi generali è finalizzata una quota di fondo non inferiore al 70% dell'ammontare determinato annualmente, al netto delle RAR.

3. Per il triennio di vigenza e comunque fino all'entrata in vigore del successivo CCNL, dette risorse sono ripartite tra le diverse categorie di dirigenti mantenendo la proporzione risultante dalle quote applicate nell'anno 2019.
4. 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 Dirigenza Medica e art. 62 CCNL 05/12/1999 Dirigenza SPTA.
5. In apposite riunioni il Responsabile illustra al personale coinvolto i contenuti e le azioni da intraprendersi per la realizzazione degli stessi ed i criteri di attribuzione delle quote incentivanti.
6. Il Responsabile durante l'anno monitora l'andamento delle progettualità e fornisce il necessario feedback ai collaboratori, ogni qualvolta ritenuto opportuno ai fini del raggiungimento degli obiettivi.
7. 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.
8. La quota di fondo finalizzata è destinata 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;
 - d. assolvimento del debito orario stabilito contrattualmente.
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 azzerate in sede di erogazione della retribuzione di risultato.

Art. 6 – Maggiorazione retribuzione di risultato

1. L'applicazione delle disposizioni di cui all'art. 93, commi 7, 8 e 9 del CCNL 19/12/2019, onde non pregiudicarne le finalità, è differita a successiva sessione negoziale in considerazione della esiguità dei profili dirigenziali attualmente presenti nella dotazione organica di ARCS e del progressivo ampliamento prospettato dall'Atto aziendale, in coerenza con l'attribuzione di funzioni ad ARCS dal livello regionale.

Art. 7 – Obiettivi individuali

1. Rientrano in tale tipologia gli obiettivi affidati dalla Direzione Strategica:
 - a. 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);
 - b. per l'affidamento di incarichi di sostituzione/delega di funzioni, ai sensi dell'art. 22 del CCNL 19/12/2019.
2. Agli obiettivi specifici è finalizzata una quota di fondo non superiore al 30% dell'ammontare determinato annualmente, al netto delle RAR.
3. Qualora per la realizzazione della progettualità di cui al comma 1, lettera a) 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.
4. Per lo svolgimento degli incarichi di cui al comma 1, lett. b) è corrisposta l'indennità di sostituzione secondo modalità e valori previsti dall' art. 22 del CCNL. Nel caso di attività delegate, ai sensi dell'art. 22, comma 1, l'indennità è pari a € 100 mensili ed è erogata con le stesse modalità previste dal successivo comma 7 del medesimo articolo.
5. Eventuali quote finalizzate ad inizio esercizio e non utilizzate a consuntivo per le finalità di cui al presente articolo, sono destinate ad integrazione della quota previsionale finalizzata agli obiettivi generali.

Art. 8 - 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.



TITOLO III – Trattamenti accessori da disposizioni di legge

Art. 9 - Attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche disposizioni di legge operino un rinvio alla contrattazione collettiva

1. Rientrano in tale tipologia i trattamenti accessori previsti dall'art. 43 della L. 449/1997, le cui risorse confluiscono nel fondo ex art. 95 del CCNL 19.12.2019.
2. Tali risorse sono rese disponibili per l'incentivazione dei dirigenti solo a seguito di verifica operata dalle competenti strutture aziendali, che accerti la reale produzione dei ricavi ottenuti e l'entità degli stessi.
3. Fatto salvo quanto previsto al comma 2, le risorse sono ripartite come premio incentivante tra i dirigenti che hanno partecipato all'attività che ha dato luogo al ricavo ottenuto o prestazioni rese, secondo l'apporto quali - quantitativo fornito, così come dichiarato dal responsabile di struttura o di progetto, indicato dall'Azienda.
4. Tutte le attività che necessitano di svolgimento di prestazioni (su accordi di collaborazione, convenzioni dirette a fornire consulenze o servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari, prestazioni direttamente rese all'utente e non rientranti nei servizi pubblici essenziali) rese a soggetti pubblici o privati o a singoli utenti sono effettuate oltre il normale orario di lavoro contrattualmente dovuto e compensate con la specifica incentivazione determinata in sede di stipula della convenzione.
5. Il responsabile di struttura o di progetto, indicato dall'Azienda, individua, mediante la redazione di apposito progetto, le attività da porre in essere, gli indicatori di risultato per la verifica, le modalità operative, i dipendenti coinvolti - in équipe o individualmente - e il numero di ore necessarie allo svolgimento delle attività connesse. Al responsabile compete il monitoraggio del progetto con evidenza dell'apporto di ogni singolo partecipante.
6. La valutazione dell'apporto dell'équipe o dei singoli e l'erogazione dell'incentivazione connessa ai singoli dipendenti si informano rispettivamente ai criteri generali definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance tenendo conto delle ore effettivamente prestate. In tali casi il premio incentivante, oltre che alla produzione dell'effettivo ricavo, al raggiungimento dei risultati, è infatti rapportato all'effettivo numero di ore prestate nei limiti delle ore standard definite e/o programmate.
7. Eventuali ulteriori tipologie di trattamento accessorio derivante da specifiche disposizioni di legge, potrà essere oggetto di specifica sessione negoziale.

TITOLO IV – Disposizioni particolari

Art. 10 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti l'organizzazione dei servizi

1. Eventuali riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità conseguenti a innovazioni inerenti all'organizzazione dei servizi, se sussistenti, potranno essere oggetto di specifica sessione negoziale.

Art. 11 - Criteri per individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata ed in uscita

1. Fatti salvi quanto previsti dagli art. 24 e seguenti del CCNL 19/12/2019, nonché le esigenze di servizio e gli orari di apertura al pubblico, al dirigente non turnista è riconosciuta la possibilità, concordata con il proprio responsabile, di anticipare di 30 minuti o posticipare di 60 minuti l'entrata, che pertanto è compresa nella fascia oraria 7.30 - 9.00; resta fermo l'obbligo di rendere il debito orario giornaliero.
2. Il ritardo sull'orario di ingresso al lavoro comporta l'obbligo di recuperare il debito entro l'ultimo giorno del mese successivo a quello in cui si è generato il ritardo. In caso di mancato recupero, si opera la proporzionale riduzione della retribuzione e del trattamento economico accessorio, come determinato dall'art. 83 del CCNL 19/12/2019. Le eventuali eccedenze sui profili orari maturate dal dirigente verranno utilizzate a copertura del debito.
3. Ulteriori forme di impiego flessibile sono attivabili, purché compatibili con la organizzazione del lavoro delle strutture e fatto salvo il rispetto del debito orario contrattuale:
 - per i dipendenti in situazione di svantaggio personale, sociale e familiare (es. genitori di figli fino a 12 anni di età, genitori con figli diversamente abili, dipendenti che si trovino ad assistere un familiare entro il II grado diversamente abile);
 - per i dipendenti impegnati in attività di volontariato, in base alla normativa vigente nel tempo.
4. Le richieste di ulteriore flessibilità sono gestite dal diretto responsabile o suo delegato. In caso di mancato riscontro entro 15 giorni dalla data di richiesta debitamente motivata o di diniego non motivato la stessa è gestita in seconda istanza dalla figura cui il diretto responsabile fa riferimento secondo l'assetto organizzativo della struttura/servizio.

TITOLO V - Disposizioni finali

Art. 12 - Modalità e procedure di verifica

1. Annualmente o su richiesta delle OO.SS. di categoria – congiuntamente o disgiuntamente - si procede alla verifica dell'attuazione del presente contratto ed in particolar modo per quanto attiene:



- a. la finalizzazione delle quote dei fondi contrattuali;
- b. l'andamento occupazionale

Art. 13 - Efficacia del contratto integrativo

1. L'efficacia del presente contratto collettivo integrativo aziendale (CCIA) 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 al Collegio Sindacale entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte dell'organo di controllo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'accordo si intende definitivamente sottoscritto.
2. Con l'entrata in vigore del presente contratto integrativo cessano di avere efficacia le clausole contenute nei precedenti accordi/contratti integrativi inerenti le medesime materie.

Art. 14 - Norma finale

1. Per tutto quanto non disciplinato nel presente contratto integrativo si rimanda al CCNL dell'Area Sanità 19/12/2019.

La delegazione trattante di parte pubblica

Il Direttore Generale, dott. Giuseppe Tonutti __f.to_____

Il Direttore Sanitario, dott. Maurizio Andreatti __f.to_____

Il Direttore Amministrativo, dott. Elena Cussigh __f.to_____

Il Direttore Gestione Risorse Umane, dott. Tecla Del Dò __f.to_____

La delegazione trattante di parte sindacale

ANAAO ASSOMED _____

CIMO _____

FASSID ____f.to_____

AAROI EMAC _____

FP CGIL _____

FVM _____

FESMED _____

FEDERAZIONE CISL MEDICI ____f.to_____

ANPO ASCOTI FIALS MEDICI _____

UIL FPL _____