



ACCORDO RELATIVO ALLA DISTRIBUZIONE DEI FONDI DELLA DIRIGENZA SANITARIA PER L'ANNO 2021

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

La presente relazione illustrativa viene redatta seguendo lo schema predisposto dal Ministero dell'Economia e delle Finanze – dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato con circolare n. 25 del 19 luglio 2012.

**ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI E SINTESI DEL CONTENUTO**

Modulo 1 . circolare n. 25 del 19 luglio 2012

<b>Data di sottoscrizione</b>	Ipotesi sottoscritta il giorno 18 novembre 2021
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Anno 2021
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p><u>Parte pubblica:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Direttore Generale, dott. Roberto Toniolo – Presidente;</li> <li>• Direttore Amministrativo, dott.ssa Laura Moretti – componente;</li> <li>• Direttore Sanitario dott.ssa Monica Troiani – componente;</li> <li>• Direttore UOC Gestione Risorse Umane, dott.ssa Maria Martelli</li> </ul> <p><u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione e firmatarie:</u></p> <p>ANPO ASCOTI FIALS  ANAAO ASSOMED  AAROI-EMAC  CIMO  CGIL MEDICI  CISL MEDICI  FVM  FASSID  FM aderente UIL FPL</p>
<b>Soggetti destinatari</b>	Tutto il personale dell'Area della Dirigenza Sanitaria
<b>Materie trattate (descrizione sintetica)</b>	<p>Art. 7, comma 5 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'Area Sanità Triennio 2016-2018 del 19/12/2019:</p> <p>a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo dei fondi di cui agli artt. 94 (Fondo per la retribuzione degli incarichi), 95 (Fondo per la retribuzione di risultato) e 96 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro);</p> <p>b) i criteri generali per le modalità di attribuzione ai</p>



		dirigenti della retribuzione di risultato correlata alla performance organizzativa e individuale tenendo presente quanto previsto all'art. 93 (Retribuzione di risultato e relativa differenziazione) e i criteri di cui all'art. 93, commi 8 e 9, (Retribuzione di risultato e relativa differenziazione) nonché l'art. 95, comma 10, (Fondo per la retribuzione di risultato).
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>	La certificazione è stata acquisita in data 24/11/2021.
	<b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	Il Collegio Sindacale non ha segnalato alcun rilievo.
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	E' stato adottato il Piano della Performance, previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 con deliberazione del Direttore Generale n. 48 del 27/01/2021.
		È stato adottato il Programma Triennale per la Trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 con deliberazione del Direttore Generale n. 202 del 31/03/2021, ad oggetto: " <i>Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza (PTPCT) - periodo 2021/2023</i> ".
		E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D. Lgs. 150/2009. Ai sensi del D. Lgs. n. 33/2013 l'Amministrazione ha proceduto a pubblicare i dati e le informazioni richiesti dal citato D. Lgs. sul sito istituzionale nella sezione "Amministrazione trasparente".
	La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, comma 6 del D. Lgs. 150/2009.	
<b>Eventuali osservazioni</b>		

#### ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DELL'ACCORDO

Nell'incontro tra le parti del 16 settembre 2021, preliminarmente si è preso atto della costituzione definitiva dei fondi contrattuali delle Aree Dirigenziali per l'anno 2020, avvenuta con Deliberazione del Direttore Generale n. 189 del 29 marzo 2021, e della costituzione in via provvisoria dei fondi



contrattuali dell'Area Dirigenziale Sanità per l'anno 2021, avvenuta con deliberazione del Direttore Generale n. 480 del 15 luglio 2021.

Durante la rappresentazione dell'ipotesi di accordo, sono state richieste, dalla parte sindacale, delucidazioni relativamente agli adempimenti delle Aziende Sanitarie legate al Decreto del Direttore Generale dell'Area Sanità e Sociale della Regione del Veneto n. 50 del 26/04/2021, in esecuzione del D.L. 35 del 30 aprile 2019 (c.d. Decreto Calabria), e alle motivazioni per cui Azienda Zero non fosse ricompresa tra i beneficiari degli incrementi stabiliti dal Decreto Calabria. Pur senza rilievi sull'ipotesi di accordo presentata, le parti hanno, comunque, ritenuto di sospendere la firma dell'accordo in attesa di approfondimenti sulla questione con la Regione del Veneto.

La Regione del Veneto, in seguito interpellata a tal proposito, ha confermato quanto era già stato affermato da parte pubblica durante l'incontro, vale a dire la non applicabilità ad Azienda Zero del Decreto Calabria in quanto ancora in corso il processo di "cessione del ramo d'Azienda".

Con comunicazione prot. n. 30358 del 16/11/2021, le Organizzazioni Sindacali sono state informate dell'esito degli approfondimenti e, visto che durante l'incontro non erano emersi ulteriori rilievi sono, quindi, state invitate all'eventuale sottoscrizione dell'accordo discusso in data 16/09/2021. L'accordo è stato sottoscritto in data 18/11/2021 dal rappresentante dell'Organizzazione Sindacale FASSID, il cui dato associativo è, come illustrato dall'Allegato B della Deliberazione del Commissario di Azienda Zero n. 112 del 26/02/2021, pari al 57,15% del totale delle deleghe rilasciate dai lavoratori all'Azienda per la riscossione dei contributi sindacali.

#### **Prima parte dell'accordo:**

**si riferisce ai criteri di ripartizione delle risorse disponibili tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei tre fondi di cui agli artt. 94 (fondo per la retribuzione degli incarichi), 95 (fondo per la retribuzione di risultato) e 96 (fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro) del CCNL dell'Area Sanità triennio 2016-2018 del 19/12/2019.**

Le parti si sono confrontate in merito alla ripartizione nei fondi contrattuali delle risorse disponibili. La ripartizione è dettagliata nella tabella allegata all'accordo, dando, in particolare, separata evidenza all'interno del fondo per la retribuzione di risultato di cui art. 95 delle somme destinate a:

- indennità di sostituzione prevista ex art. 22;
- retribuzione di risultato, di cui, in special modo:
  - o 5% destinato al premio di differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato ex art. 93;
  - o 5% destinato al realizzazione di obiettivi aziendali con specifiche progettualità, così come concordato nell'accordo per la retribuzione di risultato, sottoscritto con le organizzazioni sindacali in data 30/05/2018.

#### **Seconda parte dell'accordo:**

**si riferisce alla definizione dei criteri per la differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato secondo quanto disposto ai commi 7, 8 e 9 dell'art. 93 del CCNL dell'Area Sanità triennio 2016-2018 del 19/12/2019.**

Il vigente CCNL prevede all'art. 93, comma 7 che sia attribuita ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Azienda o Ente, una maggiorazione della retribuzione di risultato, che si aggiunge alla quota di detto premio conferita al dirigente valutato positivamente. Il predetto CCNL demanda alla contrattazione integrativa, come



specificato ai commi 8 e 9, la definizione della misura di detta maggiorazione, che non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite della retribuzione di risultato attribuita ai dirigenti valutati positivamente e la preventiva definizione della limitata quota massima di dirigenti valutati, a cui la maggiorazione può essere attribuita.

Le parti, pertanto, hanno discusso e analizzato la questione concordando che:

- venga attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato del 30% rispetto al valore medio pro-capite della retribuzione di risultato conferita ai dirigenti valutati positivamente;
- tale quota sia limitata al 10% dei dirigenti dell'Area Sanitaria in servizio che hanno conseguito la valutazione più elevata, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione aziendale.

Inoltre, le parti hanno concordato che, nel caso in cui il numero dei dirigenti (dipendenti e in comando in entrata per 5 giorni a settimana) che ha ottenuto il punteggio più alto superi il 10% dei dirigenti dell'Area Sanitaria in servizio, la maggiorazione sarà attribuita al personale che ha garantito il maggior numero di giorni di presenza al netto delle sole ferie.

La presente relazione illustrativa, unitamente alla relazione tecnico-finanziaria e all'ipotesi di accordo sottoscritta, viene trasmessa al Collegio Sindacale per le verifiche di competenza in applicazione dell'art. 54, comma 3-*sexies* e dell'art. 55 del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.