



Azienda Regionale Emergenza Sanitaria

UOC Governo Risorse Umane
Via Portuense, 240 – 00149 Roma
Tel. 06 53082397
giuridico@ares118.it

Relazione Illustrativa all' IPOTESI ACCORDO INTEGRATIVO PER L'AREA DELLE FUNZIONI LOCALI 2020 -2021
DISTRIBUZIONE RESIDUO FONDI COME RETRIBUZIONE DI RISULTATO A VALERE PER GLI ANNI 2020, 2021
OLTRE ALLA CONSISTENZA DEL FONDO DI RETRIBUZIONE DI RISULTATO

- IPOTESI DI CONTRATTO INTEGRATIVO FIRMATA IL 9 giugno 2022.
- decorrenza: dal 2020 al 2021
- distribuzione residuo fondi come retribuzione di risultato a valere per gli anni dal 2020 al 2021
- La composizione della delegazione trattante è la seguente:

PARTE PUBBLICA

Direttore Generale dottoressa Maria Paola Corradi, Direttore Amministrativo dott. Guglielmo Di Balsamo, Direttore Sanitario dott. Domenico Antonio Ientile, Direttore UOC Governo Risorse Umane dott.ssa Luisa Mariucci

E' presente la Sig.ra Gloria Laudati, quale verbalizzante in sostituzione del Responsabile Relazioni Sindacali

PARTE SINDACALE

CGIL FP Sig. Alfonso Guerriero, CISL FP Sig. Giovanni Ronchi, UIL FP Sig.ra Anna Maria Graziosi, in qualità di facente parte del Direttivo della stessa UIL FP, come da nota acquisita con prot. ARES 118 n. 12649 del 25.05.2022, fornita per gli atti del presente verbale (All. n. 1) e, per la FEDIR SANITA' Dott.ssa Elisa Petrone, accompagnata dal Dott. Marco Maldone.

Le materie del contratto integrativo sono: "distribuzione residuo fondi come retribuzione di risultato a valere per gli anni dal 2020 al 2021

Soggetti destinatari: tutto il personale della dirigenza Professionale Tecnica e Amministrativa AREA FUNZIONI LOCALI a tempo determinato e indeterminato in servizio dal 2020 al 2021

- Il Piano della performance 2021/2023 è stato approvato;
- Gli adempimenti di cui al comma 8 dell'art. 11 del d.lgs 150/2009 risultano attuati;
- La Relazione della Performance per 2019 risulta deliberata dall'azienda e validata dall'OIV.
- La Relazione della Performance per il 2020 e quella per il 2021 non risultano deliberate dall'azienda né validate dall'OIV, ma il processo è in fase di definizione.

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO RELATIVO AL PERSONALE DELL'AREA DELLE FUNZIONI LOCALI. TRIENNIO 2016/2018

Art. 91 Fondo retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori

1. Dall'anno successivo a quello di sottoscrizione della ipotesi di CCNL, è istituito il nuovo Fondo risultato e altri trattamenti accessori.

2. Nel nuovo Fondo di cui al comma 1 confluiscano, ad invarianza complessiva di spesa, in un unico importo, le seguenti risorse consolidate nell'anno di sottoscrizione della ipotesi di CCNL, come certificate dal competente organo di controllo della contrattazione integrativa: a) risorse del "Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale" di cui all'art.10 del CCNL 6/5/2010 dell'Area III destinate alla sola dirigenza di cui alla presente sezione e, quindi, al netto di quelle che sono state 105 destinate, ad invarianza complessiva di spesa, alla dirigenza appartenente all'ex Area III ed attualmente ricompresa nel campo di applicazione del CCNL Area Sanità sottoscritto il 19/12/2019; b) risorse del Fondo delle condizioni di lavoro di cui all'art. 9 del CCNL 6.5.2010, biennio economico 2008-2009 dell'Area III destinate alla sola dirigenza di cui alla presente sezione e, quindi, al netto di quelle che sono state destinate, ad invarianza complessiva di spesa, alla dirigenza appartenente all'ex Area III ed attualmente ricompresa nel campo di applicazione del CCNL Area Sanità sottoscritto il 19/12/2019.

3. L'importo di cui al comma 2 è stabilmente incrementato: a) a decorrere dal 1/1/2018, di un importo, su base annua, pari a Euro 312,00 per ogni dirigente destinatario della presente sezione in servizio alla data del 31/12/2015; a decorrere dal 31/12/2018 ed a valere dall'anno successivo il predetto importo è rideterminato in Euro 559,00; b) delle risorse che saranno determinate, a partire dall'anno di costituzione del presente nuovo Fondo, in applicazione dell'art. 50, comma 3 lett. a) del CCNL 8/6/2000 dell'Area III, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 65 comma 1, lett. a) e tenendo conto dei soli posti di organico relativi alla dirigenza destinataria della presente sezione; c) delle risorse che saranno determinate, a partire dall'anno di costituzione del presente nuovo Fondo, in applicazione dell'art. 53, comma 1 del CCNL 8/6/2000 (Finanziamento dei fondi per incremento delle dotazioni organiche) dell'Area III, tenendo conto dei soli posti di organico relativi dirigenza destinataria della presente sezione.

4. Il Fondo di cui al presente articolo può essere incrementato, con importi che potranno risultare variabili di anno in anno: a) degli importi corrispondenti ai ratei di RIA dei dirigenti di cui alla presente sezioni cessati dal servizio nel corso dell'anno precedente, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni; b) delle risorse di cui all'art. 53, comma 2 CCNL 8/6/2000 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza destinataria della presente sezione; c) delle risorse di cui all'art. 52, comma 5, lett. b) del CCNL 8/6/2000 dell'Area III calcolate con riferimento al monte salari della dirigenza destinataria della presente sezione; d) delle risorse derivanti dall'applicazione dell'articolo 43 della legge n. 449/1997; e) della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'articolo 16, commi 4, 5 e 6 del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98; 106 f) delle risorse previste da disposizioni di legge, coerenti con le finalità del presente fondo.

5. Le risorse di cui al comma 3 lett. b) e c) e quelle di cui al comma 4, lett. b) e c), sono stanziare nel rispetto delle linee guida regionali. Le risorse di cui al comma 4, ad eccezione di quelle di cui alle lettere a) e f), sono





stanziare nel rispetto dei vincoli dettati dalle disposizioni normative in materia di equilibrio dei costi (piani di rientro).

6. Le risorse di cui al comma 3, lett. b), c) e quelle di cui al comma 4, lett. b), individuate quali di fonti di alimentazione sia del Fondo di cui al presente articolo che del Fondo di cui all'art. 90, confluiscono nella quota, parziale o totale, destinata al presente Fondo, fermo restando che il computo delle stesse è effettuato una sola volta, senza duplicazione di risorse.

7. La quantificazione delle risorse del Fondo di cui al presente articolo e del fondo di cui al precedente art. 90 deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dei limiti finanziari previsti dalle vigenti normative in materia.

8. Le risorse del Fondo di cui al presente articolo sono annualmente rese disponibili per i seguenti utilizzi: a) retribuzione di risultato secondo la disciplina di cui all'art. 30 (Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato), ivi comprese le integrazioni di tale retribuzione previste ai sensi dell'art. 92; b) eventuali trattamenti economici previsti sulla base delle specifiche disposizioni di legge di cui al comma 4, lett. f), a valere sulle risorse di cui alla medesima lettera; c) welfare integrativo secondo la disciplina di cui all'art. 32; d) indennità per sostituzioni di cui all'art. 73; e) indennità di cui all'art. 94 e di cui all'art. 95.

9. Alle risorse rese disponibili ai sensi del comma 8 sono altresì sommate eventuali risorse residue del presente Fondo, nonché del Fondo di cui all'art. 90, stanziare a bilancio e certificate dagli organi di controllo, qualora non sia stato possibile utilizzarle integralmente nell'anno di riferimento, le quali sono vincolate a retribuzione di risultato. Resta comunque fermo l'obbligo dell'integrale destinazione delle risorse nell'anno contabile di competenza.

10. Al fine di garantire la copertura degli oneri derivanti dall'applicazione della disciplina di cui all'art. 89, anche in correlazione con la definizione di nuovi assetti organizzativi, gli enti e le aziende possono ridurre stabilmente le complessive risorse di cui ai commi 2 e 3 del presente articolo, in una misura comunque non superiore al 30% delle stesse, incrementando di un importo corrispondente le risorse di cui all'art. 90.

11. Alla retribuzione di risultato è destinato, in sede di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 66 comma 1 lettera b), un importo non inferiore al 70% delle risorse annualmente disponibili a valere sul presente Fondo, considerate al netto di quelle previste al comma 4, lett. f).

Dalla normativa contrattuale sopra riportata, ed in particolar modo dal comma 9, deriva che il fondo dedicato alla retribuzione di risultato è pertanto destinato a promuovere il miglioramento organizzativo e l'erogazione dei servizi per la realizzazione degli obiettivi generali dell'azienda, ma nel caso in cui residuino, a fine anno, sul fondo di posizione altre risorse non spese a questi fini, le stesse, in base al principio che i fondi debbano essere integralmente utilizzati, possono, in base ad accordi integrativi aziendali, essere distribuite a titolo di retribuzione di risultato.

CONTENUTI

L'allegata ipotesi di accordo, condivisa dalle parti dopo ampia discussione, prevede che:

per la corresponsione della retribuzione di risultato per gli anni 2020 e 2021 sono confermati i parametri e i criteri applicati negli anni fino al 2019 così come stabiliti nell'accordo integrativo del 28 marzo 2013, compreso il criterio relativo all'incidenza delle assenze considerando, però, non più il dettaglio delle assenze effettuate nell'anno ma facendo riferimento al dato delle "Presenze attese";

inoltre stabilisce che, per gli anni 2020 e 2021, il residuo scaturente dalla differenza tra la consistenza del Fondo retribuzione di posizione, art. 90 CCNL 2016/2018 per gli anni 2020 e 2021, prevista nella delibera del 17 febbraio 2022 n. 165 e l'effettivamente speso nei medesimi anni, così come rilevato dalla UOC Governo Risorse Umane sarà erogato come retribuzione di risultato in aggiunta alla consistenza del Fondo retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori art. 91 CCNL 2016/2018 per gli anni 2020 e 2021, prevista nella delibera del 17 febbraio 2022 n. 165.

Si ritiene che la presente ipotesi di accordo si ponga in linea con i principi contrattuali citati in premessa in materia di completa e corretta distribuzione delle risorse riservate al pagamento delle retribuzioni dei dirigenti medici.

Roma, 15 giugno 2022

Il Direttore della UOC
Governo Risorse Umane
(dott.ssa Luisa Marucca)

