

**ARES
118****REGIONE
LAZIO****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 DISTRIBUZIONE FONDO RETRIBUZIONE DI RISULTATO E RESIDUO FONDI COME RETRIBUZIONE DI RISULTATO A VALERE PER GLI ANNI 2022 E SEGUENTI.

- IPOTESI DI CONTRATTO INTEGRATIVO FIRMATA IL 14 LUGLIO 2022.
- decorrenza: dal 2022 E ANNI SEGUENTI
- La composizione della delegazione trattante è la seguente:

PARTE PUBBLICA

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

PARTE SINDACALE

CGIL FP Sig. Alfonso Guerriero, CISL FP assente, UIL FP assente, per la FEDIR SANITA' Dott. Marco Maldone.

Le materie del contratto integrativo sono: MODALITA' DI DISTRIBUZIONE FONDO RETRIBUZIONE DI RISULTATO E RESIDUO FONDI COME RETRIBUZIONE DI RISULTATO A VALERE PER GLI ANNI 2022 E SEGUENTI.

Soggetti destinatari: tutto il personale della dirigenza Professionale Tecnica e Amministrativa AREA FUNZIONI LOCALI a tempo determinato e indeterminato in servizio dal 2022 in poi

- 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 2021 risulta deliberata dall'azienda e validata dall'OIV.
- La Relazione della Performance per il 2022 non risulta 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. 30 - Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato



1. La retribuzione di risultato è attribuita sulla base dei diversi livelli di valutazione della performance conseguiti dai dirigenti, dai dirigenti amministrativi tecnici e professionali e dai segretari comunali e provinciali, fermo restando che la sua erogazione può avvenire, nel rispetto delle vigenti previsioni di legge in materia, solo a seguito del conseguimento di una valutazione positiva.
2. Nell'ambito di quanto previsto al comma 1, ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, in base al sistema di valutazione adottato dall'amministrazione, è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato di almeno il 30%, rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato. Gli enti che abbiano dato attuazione alla disciplina di cui al comma 5 possono definire un minor valore percentuale, comunque non inferiore al 20%.
3. La misura percentuale di cui al comma 2 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 45, comma 1, lett. b) e di cui all'art. 66 (Contrattazione integrativa: materie), comma 1, lett. b).
4. Nelle medesime sedi di contrattazione integrativa di cui al comma 3 è altresì definita una limitata quota massima di dirigenti valutati a cui viene attribuito il valore di retribuzione di risultato definito ai sensi del comma 3.
5. In sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 45, comma 1, lett. b) è possibile correlare l'effettiva erogazione di una quota delle risorse di cui all'art. 57, comma 2, lett. e), al raggiungimento di uno o più obiettivi, riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili.
6. Per le Camere di Commercio, gli obiettivi di cui al comma 5 possono essere individuati e misurati anche sulla base di indirizzi nazionali per tutto il sistema camerale.
7. Le disposizioni di cui ai commi 2, 3 e 4 non si applicano ai dirigenti se il numero dei dirigenti in servizio nell'amministrazione non è superiore a 5. In ogni caso deve essere garantita l'attribuzione selettiva delle risorse destinate a retribuzione di risultato.

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 confluiscono, 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, stanziato a bilancio e certificato 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 2022 e seguenti vi sono le seguenti regole:

- all'articolo 1 è previsto che la consistenza del *fondo retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori* viene distribuita ai dirigenti Professionali, Tecnici e Amministrativi a fine anno, detratte tutti i costi eventualmente sostenuti per gli altri trattamenti accessori, a seguito di valutazione come retribuzione di risultato, assieme agli eventuali residui del fondo di posizione dell'anno di competenza. Gli altri trattamenti accessori annuali prevedono anche la quota del 2,5 % del fondo dell'anno in corso per il responsabile della prevenzione della corruzione della trasparenza e la quota del 2 % per il titolare Ufficio di Disciplina.
- all'articolo 2 viene specificato che, sulla base dell'assetto aziendale stabilito dall'Atto Aziendale vigente la consistenza distribuibile a fine anno come retribuzione di risultato e i residui di cui all'articolo 1 vengono suddivisi in base al numero delle strutture facenti parte di ogni articolazione aziendale valorizzate con il seguente parametro:

struttura complessa 3

struttura semplice dipartimentale 2



struttura semplice 1,5

alta specializzazione 1

incarico professionale 0,5

La retribuzione di risultato è attribuita, pertanto, sulla base dei diversi livelli di valutazione della performance conseguiti dai dirigenti, fermo restando che la sua erogazione può avvenire solo a seguito del conseguimento di una valutazione positiva, tenendo conto dell'attività svolta all'interno dell'articolazione aziendale come sopra rappresentata. In assenza di titolari di struttura semplice, all'interno di struttura complessa, una quota corrispondente al 50% della quota spettante al titolare di struttura semplice verrà erogata al titolare di struttura complessa. Nel caso di affidamento d'incarico di sostituzione o d'incarico ad interim ai sensi dell'articolo 73, commi 7 e 8 del CCNL 2016/2018, al dirigente incaricato, per il periodo corrispondente, verrà erogata una quota pari all'80% della quota stabilita per la struttura vacante.

- all'articolo 3 viene regolamentata la differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato prevista dall'Art. 30 del CCNL 17.12.2020.

in particolare si stabilisce che a decorrere dal 1/1/2022, ai dirigenti dei ruoli PTA che conseguano una valutazione della performance in base al sistema di valutazione adottato da ARES 118 pari ad almeno il 95% è attribuita una maggiorazione della retribuzione di risultato del 30%, rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato relativa alla performance individuale (o in alternativa alla media fra la performance individuale e la performance organizzativa).

Inoltre è previsto che il valore medio pro-capite delle risorse destinate al finanziamento della predetta maggiorazione è dato dall'importo delle risorse complessivamente destinate in concreto (o in alternativa relative al fondo annuale teorico) al finanziamento della retribuzione di risultato per la performance individuale (o in alternativa alla media fra performance individuale ed organizzativa), divise per il numero medio dei Dirigenti in servizio nell'anno di riferimento.

La quota di dirigenti valutati a cui viene attribuita la maggiorazione di cui al comma 1 è pari al 30% dei Dirigenti in servizio presso l'Ente, con arrotondamento all'unità superiore.

Inoltre si stabilisce che, In caso di parità, si terrà conto dei seguenti criteri in ordine di priorità:

- a) non aver mai conseguito la maggiorazione
- b) non aver percepito la maggiorazione l'anno precedente;
- c) media più alta delle valutazioni della performance individuale conseguite nei due anni antecedenti;
- d) anzianità di servizio presso l'Ente;

E' stabilito altresì che l'importo della maggiorazione di cui al presente articolo è riproporzionato in base all'effettivo servizio prestato in corso d'anno e che le Parti, in sede di prima verifica sull'applicazione del presente articolo, si riservano di verificare la possibilità di ridefinirne la disciplina."

- All'articolo 4 è previsto che la retribuzione di risultato è attribuita tenendo conto, altresì, del criterio relativo all'incidenza delle assenze considerando, però, non il dettaglio delle assenze effettuate



nell'anno ma facendo riferimento al dato delle "Presenze attese"; per presenze attese si deve intendere il numero di giorni di presenza che l'Azienda si attende siano fatti, calcolati togliendo i riposi obbligatori e il sabato per chi è su cinque giorni lavorativi, le ferie di competenza dell'anno, un tetto di giorni di assenza effettuati a qualsiasi titolo che non vanno a decurtare il risultato, il numero di festività infrasettimanali che mediamente sono pari a 11 giorni, quindi tenendo conto della tipologia di orario del personale dirigente PTA su cinque giorni lavorativi, come di seguito schematizzato:

| | Turno unico su 5 giorni |
|----------------------------|-------------------------|
| Giorni per anno | 365 |
| Riposo | 104 |
| Ferie | 32 |
| Festività infrasettimanali | 11 |
| Assenze a vario titolo | 22 |
| Presenze attese | 196 |

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 PTA.

Roma, 22 febbraio 2023

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