



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 area dirigenza sanitaria anno 2023
distribuzione residuo fondi come retribuzione di risultato a valere sull'anno 2021,
oltre alla consistenza del fondo di retribuzione di risultato

- IPOTESI DI CONTRATTO INTEGRATIVO FIRMATA IL 27 febbraio 2023 (allegato 1) con addendum verbale del 12/06/2023 (Allegato 2)
- decorrenza: anno 2021
- La composizione della delegazione trattante è la seguente:

PARTE PUBBLICA

Direttore Generale dott.ssa Maria Paola Corradi, Direttore Amministrativo Avv. Claudia Borzi, Direttore Sanitario Dott. Domenico Antonio Ientile, Direttore UOC Governo Risorse Umane dott.ssa Luisa Mariucci,

PARTE SINDACALE

– OO.SS ammesse alla contrattazione: ANAAO ASSOMED, FVM, , CIMO FESMED/CIMO, CIMO FESMED/COSIPS, AAROI EMAC, FP CGIL MEDICI, FEDERAZIONE CISL MEDICI, FASSID, AMPO ASCOTI FIALS MEDICI, UIL FPL MEDICI

– OO.SS. firmatarie: TUTTE

Le materie del contratto integrativo sono: “distribuzione residuo fondi come retribuzione di risultato a valere sull'anno 2021 oltre alla consistenza del fondo di retribuzione di risultato”

- Soggetti destinatari: tutto il personale della dirigenza sanitaria a tempo determinato e indeterminato in servizio dall'anno 2021
- Il Piano della performance 2020/2022 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 il 2021 risulta deliberata dall'azienda e validate dall'OIV.

Normativa di riferimento

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 2016/2018 DELL'AREA SANITA'

ART. 94 “Fondo per la retribuzione degli incarichi;

ART. 95 “Fondo per la retribuzione di risultato”

ART. 96 “Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro”

ART. 95: comma 8. Alle risorse rese disponibili ai sensi del comma 7 sono altresì sommate eventuali risorse residue del presente Fondo, nonché dei fondi di cui agli artt. 94 e 96, stanziati a bilancio e certificate dagli organi di controllo, qualora non sia stato possibile utilizzarle integralmente, le quali sono vincolate a retribuzione di risultato. Resta comunque fermo l'obbligo dell'integrale destinazione delle risorse nell'anno contabile di competenza.



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, sui fondi dedicati al rischio e al disagio e alla retribuzione di posizione, equiparazione, ecc., 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

Il CCNL AREA SANITA' 2016-2018 del 19 dicembre 2019 riunisce tutta la dirigenza del ruolo sanitario nella medesima area contrattuale a decorrere dal 1° gennaio 2020.

La disciplina dei nuovi fondi unici è normata nel Capo IV dagli articoli 94, 95 e 96, che indicano come effettuare la costituzione dei fondi di posizione (art. 94), di risultato (art. 95) e del fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro (art. 96).

Così come disposto dal citato comma 11 dell'art. 95 "Fondo per la retribuzione di risultato" del vigente CCNL:

"11. Dall'anno successivo a quello di sottoscrizione della Ipotesi di CCNL e fino all'anno di entrata in vigore del CCNL relativo al prossimo triennio contrattuale, la destinazione annuale delle risorse disponibili del presente fondo, tra le categorie di dirigenti di cui al comma 2, lett. a), b), c), destinatarie dei precedenti fondi, è effettuata in modo tale da garantire a ciascuna di esse quote di riparto proporzionalmente non inferiori a quelle risultanti dall'anno di sottoscrizione della presente Ipotesi di CCNL."

L'anno successivo è, quindi, il 2020.

La distribuzione viene effettuata, per l'anno 2021, con le modalità stabilite nel contratto integrativo aziendale siglato il 19 aprile 2017 per l'area della dirigenza medica e che è allegato all'odierna ipotesi di accordo come parte integrante della stessa.

I criteri riguardano i parametri legati alla tipologia d'incarico, alla valutazione individuale e di performance organizzativa della struttura di appartenenza, inoltre, la corresponsione della retribuzione di risultato, a valle della valutazione annuale relativamente al raggiungimento degli obiettivi assegnati, si basa sul dato delle Presenze Attese così di seguito definite: 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, (si veda schema riportato nell'allegato all'ipotesi in argomento).

La sottoscrizione del CCNL è avvenuta il 19/12/2019 e di conseguenza le consistenze da cui ricavare le percentuali per stabilire le quote di riparto dell'anno 2021 sono quelle del 2019.

Dai dati dei fondi dell'anno 2019 sono stati ricavati i valori percentuali relativi alla:

- A) Consistenza del fondo di risultato: dal totale del fondo di risultato così come determinato per l'anno 2020 è stato ricavato il valore percentuale degli importi provenienti dai 3 fondi di risultato delle diverse ex aree contrattuali;
- B) Consistenza dei residui derivanti dagli altri fondi erogati: dal totale dei residui degli altri fondi (posizione e disagio) è stata ricavata per ogni ex area contrattuale l'incidenza in percentuale;

Per l'anno 2021:

- Il valore percentuale A) relativo ad ogni ex area contrattuale è stato utilizzato per dividere la consistenza del fondo dell'art. 95 così come disposto dal citato articolo relativo al fondo di risultato del CCNL 2016/18;

ARES
118

- Il valore percentuale B) relativo ad ogni ex area contrattuale ha ripartito l'importo dei residui provenienti dai fondi degli articoli 94 e 96 per i rispettivi profili, in considerazione che tali residui derivano da un mancato utilizzo che trova la sua ragione nella specificità dell'organizzazione delle attività di ogni profilo.

Con l'accordo del 12 giugno 2023 (allegato 2) le parti hanno condiviso tale applicazione e l'Azienda ha proceduto a distribuire l'80% del risultato 2021 in base alle consistenze determinate con la deliberazione n. 974 del 13 novembre 2023 e dei residui risultanti alla data del 31 maggio 2023. Rimandando l'erogazione della quota residua ad avvenuta certificazione della Regione Lazio.

Successivamente all'accordo, con la delibera n. 97 del 6/02/2024, è stato preso atto della certificazione regionale avvenuta con la Determinazione della Regione Lazio n. G17393 del 22/12/2023, per cui è possibile erogare la quota residua dei fondi contrattuali.

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 per l'anno 2021.

Roma, 29/7/2024

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