

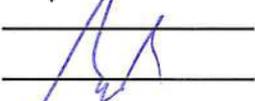
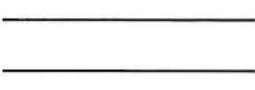
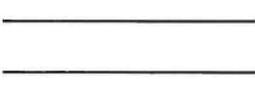
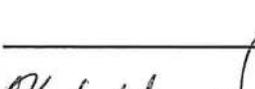
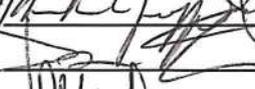
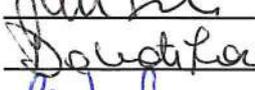
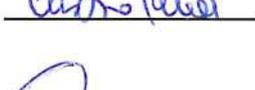
**I POTESI DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA AZIENDALE IN MATERIA DI GESTIONE FONDI
 CONTRATTUALI (CCNL 19.12.2019, esercizi 2020 e seguenti)**

DIRIGENZA AREA SANITA'

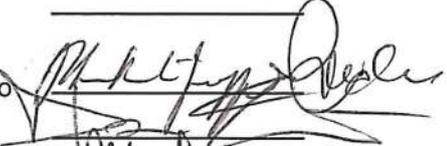
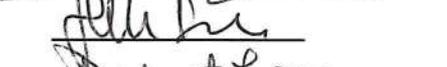
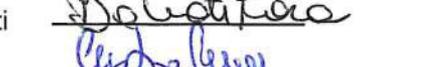
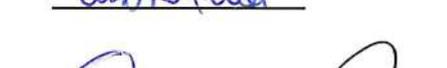
La presente ipotesi di accordo è divenuta definitiva il giorno 21/09/2021 data nella quale il Collegio Sindacale ha verificato la compatibilità economico-finanziaria e giuridica della presente ipotesi di accordo con le vigenti norme di legge e di contratto.

Il giorno 12 luglio 2021 alle ore 15.00 si sono incontrate le delegazioni trattanti incaricate della Contrattazione Collettiva Integrativa ex art. 7 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Sanità, sottoscritto il 19.12.2019, composte come segue:

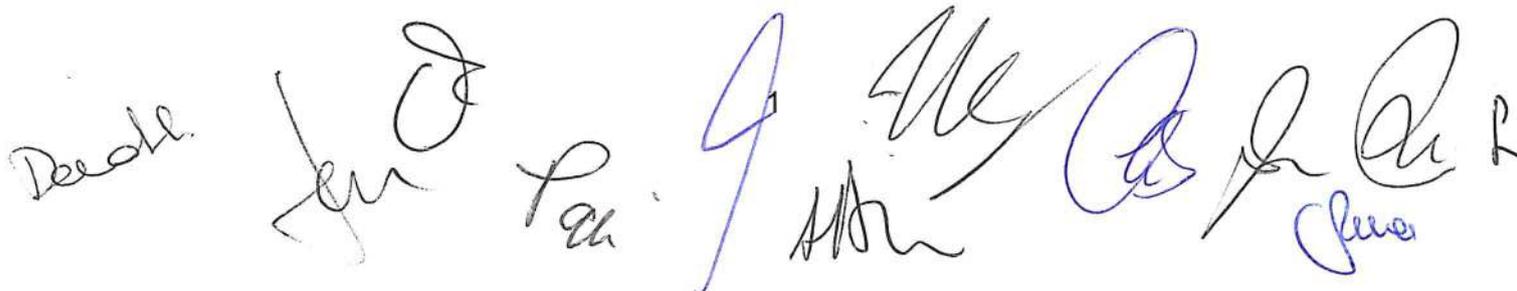
PARTE PUBBLICA DATORIALE:

- Direttore Generale	Maria Giuseppina Bonavina	
- Direttore Sanitario	Salvatore Barra	
- Direttore Amministrativo	Fabrizio Garbin	
- Direttore Servizi Socio Sanitari	Giampaolo Stopazzolo	
- Direttore O.O.C. Gestione Risorse Umane	Leopoldo Ciato	
- Direttore Medico Ospedaliero Est	Romina Cazzaro	
- Direttore Medico Ospedaliero Ovest	Alessandra Zenere	
- Direttore Distretto	Chiara Francesca Marangon	
- Direttore Dipartimento di Prevenzione	Stefano Ferrarini	

PER LA PARTE SINDACALE:

- ANAAO – ASSOMED	dr. Giuseppe Montante/dr. Nicolin Roberto	
- CIMO	dr. Dario Giacomini	
- AAROI EMAC	dr Paolo Gennaro	
- CGIL MEDICI	dr.ssa Alessandra Sala/Sig.ra Lara Donati	
- FVM	dr Cristiana Penon	

Al



- FASSID

dr. Giampiero Nardo/dott.ssa Michela Gottin/dott. Davide Albiero/
 dott.ssa Valentina Tabelli/dott.ssa Stefania Pretto/dott.ssa Antonella

De Boni
 D6 *Albio Antonella De Boni - Valentina Tabelli*

- FESMED

- ANPO – ASCOTI – FIALS MEDICI dr. Fabio Chiarenza

- CISL MEDICI

- UIL FPL

Sig.ra Carola Paggin/Sig. Edoardo Vanin

[Handwritten signatures in blue ink]

Premesso che:

il giorno 19 dicembre 2019 è stato sottoscritto il CCNL Area Sanità, da applicarsi alla dirigenza medica, veterinaria, sanitaria e delle professioni sanitarie (di cui all'art. 7 del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 13.07.2016) con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, dipendenti delle Aziende ed Enti del comparto indicate all'art. 6 del medesimo CCNQ;

in applicazione degli art. 94, 95 e 96 del CCNL 19.12.2019, per l'esercizio 2020, la consistenza dei Fondi contrattuali dell'Area Sanità, ex delibera del Direttore Generale n. 1191 del 19/08/2020, risulta essere la seguente:

FONDO PER LA RETRIBUZIONE DEGLI INCARICHI (Art. 94 CCNL 19.12.2019)			
Ex Area Dirigenza Medica e Veterinaria	Ex Area Dirigenza Sanitaria	Ex Area Dirigenza Professioni Sanitarie	TOTALE
17.453.931,16	887.400,91	26.407,00	18.367.739,07

FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO (Art. 95 CCNL 19.12.2019)			
Ex Area Dirigenza Medica e Veterinaria	Ex Area Dirigenza Sanitaria	Ex Area Dirigenza Professioni Sanitarie	TOTALE
4.240.580,18	649.370,11	10.629,12	4.900.579,41

FONDO PER LA RETRIBUZIONE DELLE CONDIZIONI DI LAVORO (Art. 96 CCNL 19.12.2019)			
Ex Area Dirigenza Medica e Veterinaria	Ex Area Dirigenza Sanitaria	Ex Area Dirigenza Professioni Sanitarie	TOTALE
3.207.112,59	86.710,34	1.300,00	3.295.122,93

[Handwritten signatures and initials in blue ink]
 Dorsch
 9²
 P
 C
 P
 R
 P

A decorrere dall'esercizio 2020, per effetto della D.G.R. n. 1250 del 01.09.2020 e della nota del Direttore dell'Area Sanità e Sociale prot. n. 188282/155 del 26.04.2021, i Fondi contrattuali sono aumentati come riportato nella tabella che segue. Di ciò verrà dato atto con successiva deliberazione.

FONDO PER LA RETRIBUZIONE DEGLI INCARICHI (Art. 94 CCNL 19.12.2019)			
Ex Area Dirigenza Medica Veterinaria	Ex Area Dirigenza e Sanitaria	Ex Area Dirigenza Professioni Sanitarie	TOTALE
17.453.931,16	887.400,91	26.407,00	18.367.739,07
D.G.R. 1250/2020			46.502,73
Nota prot. n. 188282 del 26.04.2021– art. 11 D.L. 35/2019			146.235,36
Nota prot. n. 77750 del 17.08.2020 – decurtazione Azienda Zero			-6.934,47
Totale			18.553.542,69
FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO (Art. 95 CCNL 19.12.2019)			
Ex Area Dirigenza Medica Veterinaria	Ex Area Dirigenza e Sanitaria	Ex Area Dirigenza Professioni Sanitarie	TOTALE
4.240.580,18	649.370,11	10.629,12	4.900.579,41
Nota prot. n. 188282 del 26.04.2021– art. 11 D.L. 35/2019			38.943,85
Nota prot. n. 115613 del 11/3/2021 – piani di razionalizzazione			4.811,00
Totale			4.944.334,26
FONDO PER LA RETRIBUZIONE DELLE CONDIZIONI DI LAVORO (Art. 96 CCNL 19.12.2019)			
Ex Area Dirigenza Medica Veterinaria	Ex Area Dirigenza e Sanitaria	Ex Area Dirigenza Professioni Sanitarie	TOTALE
3.207.112,59	86.710,34	1.300,00	3.295.122,93
D.G.R. 1250/2020			120.065,41
Nota prot. n. 188282 del 26.04.2021– art. 11 D.L. 35/2019			26.308,44
Totale			3.441.496,78

tutto ciò premesso, le Parti concordano quanto segue.

In considerazione della sottoscrizione del nuovo CCNL 19.12.2019, le Parti, facendo seguito alle trattative sindacali avviate nel 2020 con presentazione delle relative piattaforme e convocazione dei tavoli negoziali, definiscono i seguenti 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), per gli esercizi 2020 e seguenti.



CAPO I. FONDO PER LA RETRIBUZIONE DEGLI INCARICHI: GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI

Le Parti danno atto che, in applicazione dei precedenti C.C.I.A. del 3/5/2018 (Area della Dirigenza Medica e Veterinaria) e dell'11/9/2018 (Area Dirigenza Sanitaria) che definivano un percorso di progressiva attuazione delle determinazioni inerenti la gestione dei fondi contrattuali, quale conseguenza della complessità organizzativa dei processi di fusione delle precedenti ex Aziende Ulss n. 6 e Ulss n. 5, con specifico riferimento al graduale percorso di omogeneizzazione dei trattamenti giuridico ed economici dei dirigenti e del nuovo C.C.N.L., si rende necessario procedere con una ulteriore fase attuativa di tali CC.CC.II.AA., per la valorizzazione della carriera dei dirigenti in termini di graduazione degli incarichi dirigenziali e di performance. Tale ulteriore fase si inserisce nell'ambito dell'attuazione del nuovo C.C.N.L. del 19/12/2019. Pertanto, le Parti concordano di definire una nuova graduazione che tiene conto sia dell'entità del Fondo per la retribuzione degli incarichi in fase antecedente al nuovo C.C.N.L. che, ai sensi dell'art. 95, comma 9 del CCNL 19.12.2019, dell'incremento stabile – a decorrere dal 01.01.2020- del Fondo per la retribuzione degli incarichi di un importo pari ad € 1.060.145,05 mediante corrispondente riduzione della quota parte del Fondo per la retribuzione di risultato di cui al citato art. 95, pari al 25% del valore del Fondo di risultato dell'ex Area IV della Dirigenza Medica e Veterinaria, e di ulteriori € 164.999,81, mediante corrispondente riduzione della quota parte Fondo per la retribuzione di risultato di cui al citato art. 95, pari al 25% del valore del Fondo di risultato dell'ex Area III della Dirigenza, per un totale di € 1.225.144,86. Di ciò verrà dato atto con successiva deliberazione.

In conseguenza di ciò, la quota parte del fondo destinabile alla graduazione degli incarichi è stimabile in € 11.520.000,00.

Le Parti concordano quindi di dare attuazione, a decorrere dal 01.01.2020, alla sotto riportata graduazione degli incarichi, anche in conseguenza del nuovo assetto organizzativo per effetto delle schede ospedaliere approvate con D.G.R. n. 614/2019 e n. 1107/2020, nonché della corrispondente revisione dell'Atto Aziendale (deliberazione del Direttore generale n. 135 del 27.01.2021).

Tenuto conto delle tipologie generali di incarico delineate dall'art. 18 del CCNL 19.12.2019, si individuano:

tre livelli economici per gli incarichi di: Direttore di U.O. Complessa
Responsabile di U.O. Semplice a valenza Dipartimentale
Responsabile di U.O. Semplice articolazione di U.O.C./di Staff
Altissima professionalità Dipartimentale
Altissima professionalità articolazione di U.O.C.

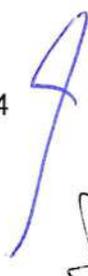
due livelli economici per gli incarichi di: Alta specializzazione
Natura professionale, studio/ricerca – consolidato (+15 anni)
Natura professionale, studio/ricerca – formato (+5 anni)

unico livello economico per incarico di: Natura professionale di base





4









A



2° livello: attività diagnostica e/o terapeutica e/o assistenziale e/o organizzativa/di controllo ad elevata complessità;

3° livello: attività diagnostica e/o terapeutica e/o assistenziale e/o organizzativa/di controllo a media complessità.

Incarichi di Alta specializzazione, di natura professionale, studio/ricerca:

1° livello: attività diagnostica e/o terapeutica e/o assistenziale e/o organizzativa/di controllo ad alta complessità;

2° livello: attività diagnostica e/o terapeutica e/o assistenziale e/o organizzativa/di controllo ad elevata/media complessità.

Incarichi di natura professionale di base: livello unico.

L'Amministrazione si impegna a conferire i nuovi incarichi secondo le tempistiche definite nel CCNL 19/12/2019 prevedendone l'attuazione nel corso dell'anno 2021 e comunque entro il mese di marzo 2022.

Le Parti confermano, inoltre, la necessità di ritrovarsi entro il 31/12/2021 per considerare eventuali diverse valutazioni in ordine alla suindicata graduazione degli incarichi.

Norma di salvaguardia

Nell'ipotesi che, in conseguenza della suddetta graduazione delle posizioni, la valorizzazione economica dell'incarico fosse inferiore a quella percepita prima dell'applicazione della nuova graduazione, si riconosce al dirigente la condizione di maggior favore (mediante riconoscimento di una quota *ad personam*) fino alla scadenza del contratto individuale relativo all'incarico, con eventuale riassorbimento (anche parziale) in caso di successivo affidamento di incarico di maggior valore, prima della suddetta scadenza.

CAPO II. FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO (Art. 95 CCNL 19.12.2019)

Le Parti concordano, tenuto conto di quanto già indicato al primo paragrafo del CAPO I del presente contratto integrativo aziendale, nonché in attuazione dell'art. 95, comma 9 del CCNL 19.12.2019, di ridurre stabilmente, a decorrere dall'esercizio 2020, il Fondo per la retribuzione di risultato, di un importo pari ad € 1.060.145,05 per l'ex area IV della Dirigenza e di un ulteriore importo pari ad € 164.999,81 per l'ex area III della Dirigenza. Di ciò verrà dato conto con successiva deliberazione.

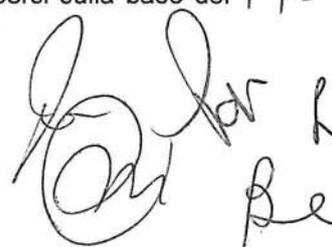
Il fondo per la retribuzione di risultato dell'anno 2020 e successivi è costituito dagli addendi storici, definibili nella loro entità all'inizio di ciascun anno in fase di deliberazione previsionale del fondo, e dagli addendi contabilizzabili solamente a consuntivo dello stesso anno contabile, fra cui i residui non spesi dei fondi contrattuali tenuto conto della costituzione/utilizzo degli stessi per le diverse ex Aree III e IV.

In sede di contrattazione di budget vengono definiti gli obiettivi generali e specifici (scheda di budget/performance organizzativa) da assegnare alle singole UO/Servizi e da riconoscersi sulla base del

AR







livello di raggiungimento degli obiettivi della UO/Servizio, tenuto conto altresì degli esiti della valutazione individuale (scheda di valutazione individuale).

Si conferma che la negoziazione di budget degli obiettivi generali e specifici dovrà rispondere al principio che tutti i dirigenti devono avere le medesime condizioni potenziali di partenza ed ai seguenti principi attuativi:

- la scheda di budget comporta l'assegnazione a ciascuna UO/Servizio di un ugual numero di obiettivi generali e specifici che potranno essere distinti per UO/Servizio anche con riguardo alla relativa pesatura;
- il peso complessivo di ciascuna scheda di budget, tenuto conto degli specifici incarichi dirigenziali, dovrà essere identico;
- alcuni obiettivi generali e/o specifici, ritenuti dall'Amministrazione particolarmente importanti e strategici, anche in relazione all'impegno di servizio richiesto, potranno essere incentivati con un incremento dato da un coefficiente di maggiorazione, determinando così un superamento del limite posto alla precedente alinea.

La valorizzazione della performance sarà effettuata secondo i criteri/modalità di utilizzo di seguito descritti (per la negoziazione di budget anno 2020 e 2021 si tiene conto degli obiettivi generali e specifici già assegnati, anche in considerazione del periodo emergenziale che ha interessato gli esercizi in questione).

Il processo di budget informato al principio di equità testé delineato risponde all'esigenza aziendale di valorizzare la risorsa dirigenziale, promuovendo un generalizzato orientamento al miglioramento qualitativo e organizzativo volto a perseguire gli obiettivi aziendali di servizio, appropriato ed efficiente, agli assistiti/utente in una logica di *equipe*, di coordinamento e integrazione e di crescita e soddisfazione professionale (*performance* organizzativa e individuale).

Gli obiettivi dovranno essere prestazionali per tutti i dirigenti. I Responsabili di UO/Servizio dovranno essere altresì valutati in funzione delle performance di tipo gestionale.

Gli obiettivi dovranno inoltre:

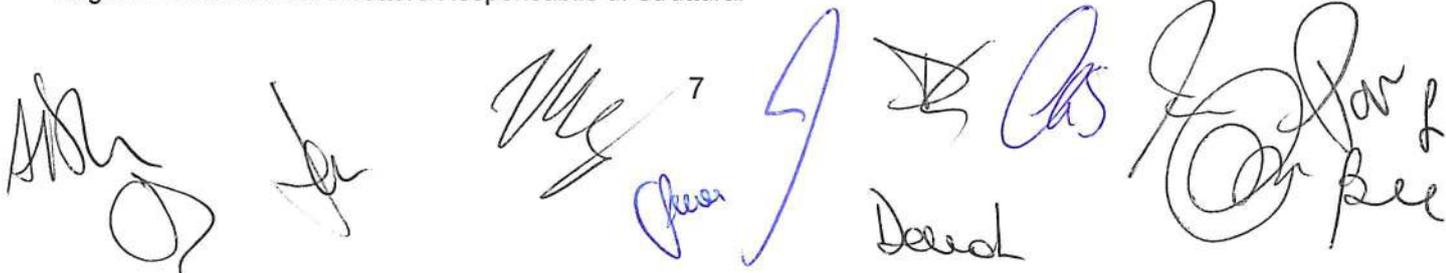
- essere oggettivamente raggiungibili,
- avere indicatori di risultato definiti e oggettivi,
- essere misurabili in modo oggettivo.

La valutazione individuale dovrà essere coerente alla posizione funzionale assegnata ed al grado di responsabilità delegato.

Ciascun obiettivo deve essere definito anche termini di relativa pesatura, con applicazione, per gli obiettivi assegnati dall'Azienda, di quanto previsto dall'art. 24 del CCNL 19/12/2019.

Con riferimento ai principi attuativi indicati, si ritiene di specificare che qualora l'Amministrazione ritenesse alcuni obiettivi particolarmente importanti e strategici, anche in relazione all'impegno di servizio richiesto, potrà essere prevista una maggiore valorizzazione del loro peso sino al 50%. Questa ulteriore valorizzazione potrà interessare non più del 40% di tali obiettivi e non più del 50% delle UO/Servizi e dei dirigenti presenti in Azienda. In situazioni speciali e straordinarie individuate in sede di contrattazione di budget, la suddetta maggiore valorizzazione può essere incrementata sino al 100%; tale ultima maggiorazione può essere attuata per un numero limitato di UO/Servizi e può interessare un solo obiettivo per singola scheda di Budget.

L'assegnazione dei suddetti obiettivi comporta, inoltre, la valutazione dell'apporto individuale di ciascun dirigente effettuata dal Direttore/Responsabile di Struttura.



La retribuzione degli obiettivi viene effettuata con il "Metodo a caratura". Di seguito si delineano i principi di svolgimento del Metodo, con evidenza dei coefficienti specifici per tipologia di incarico:

1. con riferimento alla contrattazione di budget, individuazione del peso di ciascuno degli obiettivi assegnati. La conseguente quota di retribuzione di risultato spettante a ciascun dirigente, è definita sulla base dei seguenti coefficienti e tenuto conto della quota del fondo destinabile alla categoria di appartenenza:

- dirigente con incarico di struttura complessa: 1,5;
- dirigente con incarico di struttura semplice, anche a valenza dipartimentale: 1,375;
- dirigente con incarico di altissima professionalità, anche a valenza dipartimentale: 1,375;
- dirigente con incarico di alta specializzazione e di natura professionale - consolidato +15 anni: 1,25;
- dirigente con incarico di natura professionale - formato 5-15 anni: 1,125;
- dirigente con incarico 0-5 anni: 1,0.

2. calcolo per ciascun dirigente del peso complessivo degli obiettivi raggiunti, in seguito alla valutazione;

3. somma del peso complessivo degli obiettivi raggiunti da tutti i dirigenti;

4. calcolo del valore economico di ciascuna unità di misura del peso, previa divisione del fondo di risultato complessivo (addendi storici + addendi a consuntivo), con il totale risultante al punto 3 e con applicazione dei principi e dei parametri per l'individuazione delle quote individuali di cui ai vigenti sistemi di valutazione;

5. calcolo della quota economica individuale di retribuzione di risultato per ciascuno dei dirigenti, previa moltiplicazione del valore economico risultante al punto 4 con il valore numerico individuale di peso complessivo degli obiettivi raggiunti e sempre con applicazione dei principi e dei parametri per l'individuazione delle quote individuali di cui ai vigenti sistemi di valutazione.

La retribuzione di risultato non spetta:

- ai dipendenti neoassunti durante il periodo di prova, fatto salvo il riconoscimento della relativa quota a saldo in caso di valutazione positiva;
- per i periodi di aspettativa a qualunque titolo concessa;
- per i periodi di astensione dal servizio per congedo parentale;
- per i periodi di comando presso altri Enti;
- per periodi di malattia eccedenti i 60 giorni anche non continuativi.

Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 95, comma 11 del CCNL 19/12/2019, sino all'anno di entrata in vigore del prossimo CCNL e della relativa contrattazione integrativa aziendale fra le Parti, la destinazione delle risorse disponibili tra le categorie di dirigenti (medici, veterinari, sanitari e delle professioni sanitarie) sarà effettuata in modo da garantire a ciascuna di esse una quota di riparto proporzionalmente non inferiore a quelle risultanti dall'esercizio 2019, tenuto pertanto conto del valore dei precedenti fondi delle ex aree.

Nel caso in cui ad un Responsabile di UO/Servizio sia affidato l'incarico ad interim di altra struttura assegnataria di budget, allo stesso verrà riconosciuta una maggiorazione della retribuzione di risultato, definita con un'integrazione del coefficiente di riparto dello 0,15.

Si conferma l'erogazione di una quota individuale per acconti mensili, a titolo di anticipo della retribuzione di risultato spettante per il medesimo esercizio, pari al 50% della quota teorica spettante al dirigente a valere sulle risorse del fondo (addendi storici) destinabile alla categoria di appartenenza. Resta fermo che in caso di valutazione negativa (come definita nei regolamenti aziendali del sistema di valutazione) verrà recuperato

AL



anche quanto attribuito a titolo di acconto.

La quota a saldo verrà riconosciuta a consuntivo, sulla base del livello di raggiungimento degli obiettivi generali della UO/Servizio, tenuto conto, altresì, degli esiti della valutazione individuale e verrà liquidata di norma entro il mese di settembre dell'anno successivo a quello contabile.

PROGETTI DI FLESSIBILITA' LAVORATIVA

Nell'ambito delle risorse del Fondo per la Retribuzione di risultato, le Parti confermano un'incentivazione per flessibilità lavorativa su più sedi secondo i criteri di seguito riportati:

- per turni programmati in sede diversa da quella abituale viene riconosciuto un incentivo pari ad € 40,00/turno di 6/7 ore e pari ad € 60,00/turno di 12 ore;
- qualora il servizio presso altra sede sia programmato e reso per l'intero mese, l'incentivo sarà riconosciuto nella misura complessiva di € 800,00/mese.

Al fine del riconoscimento dei predetti incentivi, le timbrature in entrata ed in uscita dal servizio dovranno essere effettuate presso la sede di destinazione.

La spesa complessiva per tali progetti di flessibilità non dovrà superare € 50.000,00, in caso di superamento della predetta quota, gli incentivi verranno proporzionalmente ridotti, fino al raggiungimento del limite previsto. Di tale eventuale proporzionamento verrà data preventiva informativa.

INCENTIVAZIONE PER LA QUALITA' PROFESSIONALE

Il 5% degli addendi storici costituisce il fondo di qualità professionale (CCNL 1996, art. 63, co.2, lett. B). I principi e le norme che regolano l'utilizzo del fondo di qualità professionale sono quelli dettati dall'art. 66 del CCNL 1996. Si richiamano gli obiettivi miranti a migliorare la qualità delle prestazioni e ridurre gli eventi avversi. Il fondo viene utilizzato anche al fine di riconoscere una maggiorazione del 30% del valore medio pro capite della retribuzione di risultato ad una quota limitata di dirigenti, derivante dal completo utilizzo del fondo, in servizio al 31 dicembre dell'anno di riferimento, che hanno ottenuto le valutazioni più elevate nell'esercizio e che hanno contribuito maggiormente al raggiungimento degli obiettivi strategici/aggiuntivi della struttura di afferenza, ai sensi dell'art. 93, commi 7, 8 e 9 del CCNL 19.12.2019.

INCENTIVAZIONE PER SOSTITUZIONI

Viene, inoltre, riconosciuta una quota di incentivo per le seguenti situazioni, aggiuntive rispetto al CCNL, fermo restando quando già riconosciuto a titolo di incentivo per sostituzioni sino alla data di approvazione definitiva del presente accordo:

- Sostituzione per assenze brevi: la sostituzione temporanea per assenze brevi (es. ferie, congressi, ecc.) di un direttore di struttura complessa e di UOSD (a decorrere dal mese successivo a quello di approvazione definitiva del presente accordo) esclusivamente con un dirigente titolare di incarico di lett. b) o c) viene remunerata con un incentivo mensile pari ad € 86,00.

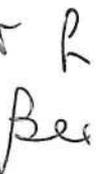








AL



- Incarico ad interim di sostituzione di Direttore di Struttura Complessa: il predetto incarico affidato ad altro dirigente titolare di incarico di lett. a) è incentivato con € 600 mensili.

RESIDUI FONDI CONTRATTUALI

Annualmente una quota dei residui in formazione nel corso dell'esercizio dei fondi contrattuali potrà essere utilizzata a copertura di attività ad elevata valenza strategica non programmabili all'inizio dell'anno e dovute a situazioni non prevedibili in sede di negoziazione di budget, previa informazione alle Organizzazioni Sindacali e successiva rendicontazione alle stesse sull'utilizzo, non superiore, per gli anni 2021 e seguenti ad € 210.000,00. Negli anni successivi la variazione dell'importo massimo di residui di ciascun anno contabile, destinabile a tali evenienze improvvise e non prevedibili, potrà essere deciso dal tavolo contrattuale all'inizio dell'anno, in rapporto alla rendicontazione dell'utilizzo negli anni precedenti.

Per quanto concerne il 2020 le Parti, in ragione delle particolari e straordinarie condizioni presenti in conseguenza della pandemia da COVID 19 che hanno pesantemente ostacolato le condizioni di normale amministrazione e di gestione dei fondi contrattuali, concordano in linea straordinaria di utilizzare parte dei residui generati nello stesso anno di competenza contabile per finanziare alcuni obiettivi specifici creatisi nel corso del suddetto anno.

L'Amministrazione si impegna a formalizzare alle OO.SS. la rendicontazione delle suddette attività.

CAPO III. PRESTAZIONI AGGIUNTIVE

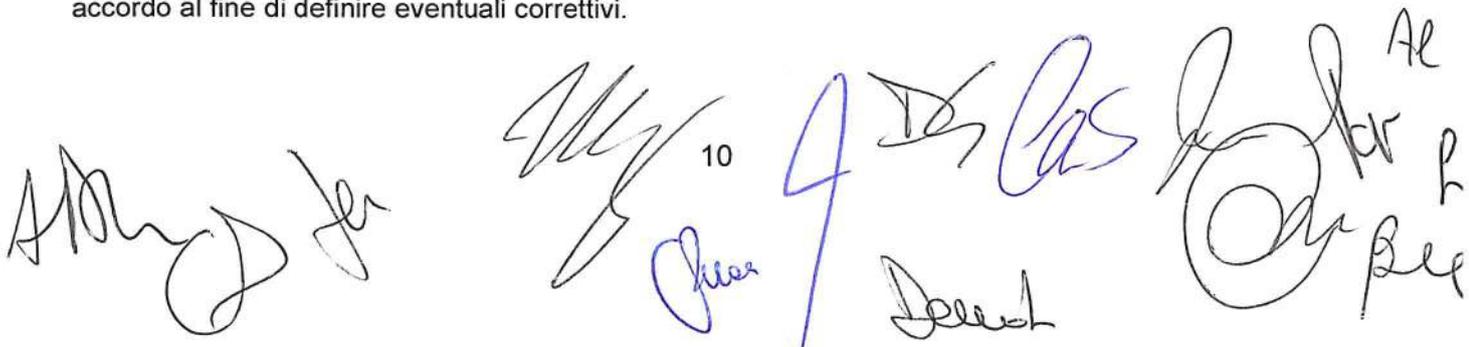
L'Azienda può concordare con una o più equipe di unità organizzativa/servizio la realizzazione di prestazioni aggiuntive ai sensi dell'art. 115, comma 2 del CCNL 19/12/2019. L'adesione ad effettuare tali prestazioni aggiuntive è volontaria.

CAPO IV. FONDO PER LA RETRIBUZIONE DELLE CONDIZIONI DI LAVORO (Art. 96 CCNL 19/12/2019)

Le Parti concordano di elevare, per l'esercizio 2020, l'indennità di pronta disponibilità ex art. 27, comma 7 del CCNL 19/12/2019 nella misura di € 35,00 per turno di 12 ore.

A decorrere dall'esercizio 2021, il residuo di tale Fondo al 31 dicembre di ogni esercizio, verrà ripartito (per ciascuna ex Area III e IV proporzionalmente al valore/utilizzo dei fondi delle predette ex Aree) – a titolo di retribuzione di risultato, in fase di erogazione del c.d. saldo, per elevare l'indennità di pronta disponibilità ex art. 27, comma 7 del CCNL 19/12/2019 per turno di 12 ore, con garanzia di uguale valorizzazione dell'aumento fra le due ex aree.

Le Parti si impegnano a ritrovarsi entro dicembre 2021 per valutare l'esito dell'applicazione del presente accordo al fine di definire eventuali correttivi.



10

CAPO V. DISTRIBUZIONE DEL FONDO DI PEREQUAZIONE ESERCIZI 2020 E SEGUENTI

Fermo restando quanto previsto dall'art. 116 CCNL 19/12/2019 e dal DPCM 27/03/2000 in materia di costituzione dei Fondi di perequazione della Dirigenza Medica e Veterinaria e della Dirigenza Sanitaria, le Parti confermano i seguenti criteri di distribuzione del relativo Fondo di perequazione.

In considerazione del fatto che a nessun dirigente è preclusa la possibilità di svolgere attività libero professionale, le Parti concordano di suddividere per l'anno di riferimento il personale interessato in tre fasce in ragione dell'importo percepito dal singolo per l'attività in questione. A ciascuna fascia corrisponde un punteggio ed il peso del singolo punto può variare di anno in anno in ragione del naturale variare del fondo e del numero dei beneficiari. Il singolo punto viene così determinato: fondo a disposizione / (dirigenti delle tre fasce x il corrispondente punteggio).

L'attribuzione della quota spettante, sommata agli importi per l'attività libero-professionale (attività libero-professionale intramoenia, attività resa ai sensi dell'art. 55 del CCNL 08/06/2000, attività remunerata con le risorse del c.d. Fondo Balduzzi, attività di consulenza effettuate a favore di terzi, attività incentivata ad eccezione dell'attività relativa ad obiettivi negoziati in sede di budget), non può eccedere la quota media (calcolata sul dato relativo all'attività libero professionale intramoenia ex art. 55 del CCNL 08/06/2000) percepita a livello aziendale.

Fascia	Importo percepito per attività libero-professionale	Punteggio
A	Da € 0 ad € 2.000,00	3,00
B	Maggiore di € 2.000,00 e fino al 50% della quota media	1,00
C	Dal 50% al 100% della quota media	0,50
D	Oltre il 100% della quota media	0,00

CAPO VI. RELAZIONI SINDACALI

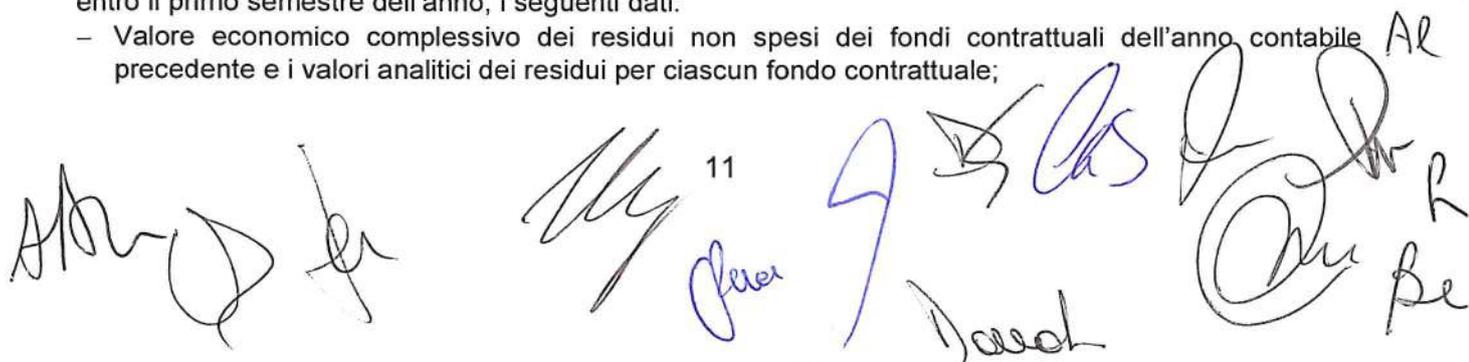
L'Amministrazione si impegna a comunicare formalmente all'inizio dell'anno, compatibilmente con le tempistiche di discussione del budget delle Strutture, alle OO.SS. della Dirigenza dell'Area Sanità presenti in Azienda:

- L'ipotesi analitica di costruzione contabile di ciascun fondo contrattuale;
- Le UO/Servizi a cui l'Azienda intende affidare nella contrattazione a budget obiettivi specifici;
- Le attività lavorative verso cui è necessario attivare la flessibilità lavorativa, la presumibile durata e i relativi reparti interessati.

L'Amministrazione si impegna altresì a comunicare formalmente alle OO.SS. aziendali annualmente entro il primo semestre dell'anno, i seguenti dati:

- Valore economico complessivo dei residui non spesi dei fondi contrattuali dell'anno contabile precedente e i valori analitici dei residui per ciascun fondo contrattuale;

11



- Rendicontazione analitica di utilizzo per capitolo di spesa dei residui non spesi dei fondi contrattuali dell'anno contabile precedente;
- Rendicontazione analitica di utilizzo per capitolo di spesa del fondo per particolari condizioni di lavoro dell'anno contabile precedente;
- Entità economica complessiva degli addendi del fondo di risultato dell'anno contabile precedente addizionali a consuntivo a quelli storici, oltre ai residui non spesi dei fondi contrattuali;
- Valore economico a consuntivo del punto caratura utilizzato per la retribuzione di risultato dell'anno contabile precedente;
- Rendicontazione analitica di utilizzo per capitolo di spesa del fondo per obiettivi di qualità;
- Numero di dirigenti, distinto per aree professionali, su cui è basata la costruzione dei fondi contrattuali ai sensi dell'art. 11 del D.L. 30/04/2019 n. 35, convertito con modificazioni dalla legge 25/06/2019 n. 60.

La presente ipotesi di contrattazione integrativa aziendale verrà inoltrata al competente Organo di controllo (Collegio Sindacale) per la relativa funzione di verifica del rispetto della compatibilità economico-finanziaria e giuridica con le vigenti norme di legge e di contratto. La conseguente certificazione risulta pertanto condizione di efficacia di quanto sopra concordato tra le Parti.



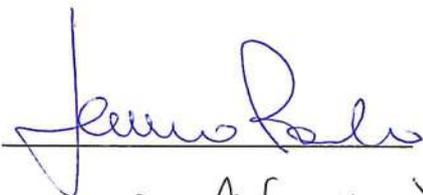
Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the right and several smaller ones on the left and bottom.

Vicenza 12-07-2021

DICHIARAZIONE A VERBALE

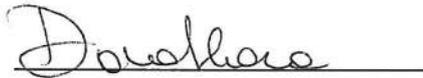
Le sottoscritte sigle sindacali precisano che, nel caso in cui non vengano rispettati i principi fondanti la disponibilità della quota parte dei residui prevista in 210.000 euro, destinata a finanziare la copertura di attività ad elevata valenza strategica non programmabili ad inizio dell'anno e dovute a situazioni non prevedibili in sede di negoziazione di budget e/o il rispetto degli impegni di adeguata informazione preventiva e rendicontazione analitica a consuntivo, la disponibilità di tale quota decade automaticamente al 31 dicembre dell'anno di competenza dei residui.

AAROI-EMAC



COAS/ordine FASSID. Antonello De Bosis.

EPCCGII
Nedici.



ANAAO-ASSITED Roberto Meardi

FVR. - CRISTIANA PENON 





FEDERAZIONE
VETERINARI
MEDICI e
DIRIGENTI SANITARI

- Direttore Generale
- Direttore Amministrativo
- Direttore Sanitario
- Ufficio Relazioni Sindacali
Aulss8 Berica

Vicenza, 21/07/2021

Oggetto: dichiarazione a verbale CIA del 12.07.2021

La scrivente Organizzazione Sindacale, ai sensi della vigente normativa contrattuale, in data 21/07/2021 presenta le seguenti dichiarazioni a verbale sulla CIA in materia di gestione dei fondi contrattuali (CCNL 19.12.2019) del 12/07/2021:

- *in riferimento alla "Norma di salvaguardia" a pag. 6 precisa che, nell'ipotesi della rideterminazione dei fondi per i dirigenti in servizio al 1/1/2020, è opportuno sia comunque garantita l'eventuale differenza derivante dalla decurtazione del risultato, qualora non sia avvenuto un corrispondente aumento della posizione correlata all'incarico ricoperto. Inoltre, per i servizi oggetto di ristrutturazione e ampliamento, come i Servizi del Dipartimento di Prevenzione, sia considerata la complessità degli incarichi anche in relazione ai livelli e al valore dell'incarico stesso;*
- *in riferimento al Capo V DISTRIBUZIONE FONDO DI PEREQUAZIONE ESERCIZI 2020 E SEGUENTI a pag. 11 andranno applicate le indicazioni della DGR n. 1250 del 01 settembre 2020 ALL. A "definizione delle linee generali di indirizzo regionali sulle materie oggetto di confronto regionale ex articolo 6 del CCNL dell'Area Sanità del 19 dicembre 2019" lettera e) "criteri generali per l'individuazione delle discipline del medesimo personale che abbiano una limitata possibilità di esercizio della libera professione intramuraria", punto 5) "nell'individuazione delle predette discipline si dovrà tenere conto anche dello svolgimento delle attività ex. Art. 115, comma 2 e art. 117 del CCNL 19/12/2019 con esclusione di quelle di cui al comma 7 di quest'ultimo articolo nel caso che il Dirigente richieda che l'attività professionale sia considerata obiettivo prestazionale incentivato". Andranno quindi ricomprese le discipline mediche e veterinarie del Dipartimento di Prevenzione tra quelle con limitata possibilità di esercizio della libera professione intramuraria. Inoltre le attività a progetto ai sensi dell'art. 117 comma 7 del CCNL 19/12/2019 vanno considerate obiettivo prestazionale incentivato con le specifiche risorse introitate.*
- *sottoscrive appoggiando la dichiarazione a verbale della sigla AAROI*

Si auspica a breve un incontro tra le parti per verificare la congruità dei criteri di distribuzione del Fondo di perequazione sulla base delle suddette considerazioni.

Distinti saluti.

Il Segretario Aziendale FVM

dott.ssa Cristiana Penon

F.A.S.S.I.D.

Federazione AIPaC-AUPI-SIMeT-SINAFO-SNR-Dirigenti

Al Direttore Generale
Al Direttore Amministrativo
Al Direttore Sanitario
All'Ufficio Relazioni Sindacali
AULSS 8 BERICA

Oggetto: dichiarazione a verbale CIA del 12/07/2021

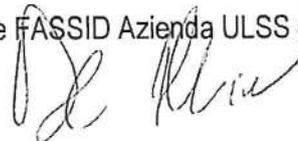
La scrivente organizzazione Sindacale, ai sensi della vigente normativa sindacale, in data 27/07/2021 presenta le seguenti dichiarazioni a verbale sulla CIA in materia di gestione dei fondi contrattuali (CCNL 19/12/2019) del 12/07/2021:

- ✓ In riferimento alla costituzione del Fondo per la retribuzione di Risultato (art. 95 CCNL 19/12/2019), conferma quanto definito nel verbale di intesa sottoscritto in data 11/02/2020 ovvero l'impegno da parte di codesta Amministrazione a " reperire le risorse destinate all'incentivazione dei dirigenti sanitari in misura almeno uguale all'importo del recupero annuale da effettuarsi ex art 40...".
- ✓ Chiede la condivisione della mappatura degli incarichi in essere e la loro conversione nei tre livelli previsti.
- ✓ Domanda una indicazione dei tempi con cui si ritiene di procedere con la mappatura e ridefinizione degli incarichi.

Distinti saluti.

Vicenza, 27 luglio 2021

Dott. Davide Albiero
Coordinatore FASSID Azienda ULSS 8 BERICA



Recapiti per eventuali comunicazioni:
davide.albiero2@gmail.com; 3479669657