

Tra

la delegazione di parte pubblica dell'Azienda sanitaria universitaria Friuli Centrale, costituita ex art. 7, comma 4, del CCNL dell'area delle Funzioni locali stipulato il 17 dicembre 2020

e

la delegazione sindacale della dirigenza dell'area delle Funzioni locali costituita ex art. 7, comma 2, del CCNL sopra indicato

viene stipulato il seguente

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE
ex art. 40, comma 3-*bis*, del d.lgs. 165/2001
e correlate disposizioni contrattuali nazionali vigenti

avente ad oggetto

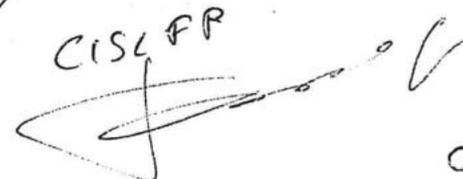
**IMPIEGO DELLE RISORSE AGGIUNTIVE REGIONALI
E DEL FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO
PER IL PERSONALE DELLA
DIRIGENZA AMMINISTRATIVA, TECNICA E PROFESSIONALE**

certificato dal Collegio sindacale in data 13 GIUGNO 2023



1

 **FPCOIL**

CISL FP
 **9**

Premesso che:

- i criteri per la ripartizione delle risorse sono determinati in sede di contrattazione integrativa in apposita sessione annuale, secondo quanto previsto dall'art. 66 del CCNL 20 dicembre 2020;
- con decreto n. 590 del 27 maggio 2022 sono stati definiti in via provvisoria i fondi contrattuali per l'anno 2022 del personale della dirigenza amministrativa, sanitaria e professionale dell'Azienda sanitaria universitaria Friuli Centrale;
- con deliberazione n. 1208 del 26 agosto 2022 la Giunta regionale ha approvato lo schema di accordo sottoscritto l'8 agosto 2022 dall'assessore regionale alla salute, politiche sociali e disabilità e dalle organizzazioni sindacali in merito alle risorse aggiuntive regionali destinate per l'esercizio corrente al personale della dirigenza amministrativa, tecnica e professionale del Servizio sanitario nazionale;
- con decreto n. 967 del 6 settembre 2022 è stata definita la *performance* organizzativa aziendale per l'anno 2022, cui si correla il sistema di incentivazione del personale;
- il decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, il d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, il d.lgs. 1 agosto 2011, n. 141, il decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito con modifiche in legge 7 agosto 2012, n. 135, e il d.lgs. 25 maggio 2017, n. 74 hanno introdotto disposizioni in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;
- i contenuti delle disposizioni da ultimo richiamate sono ripresi nelle linee di gestione approvate in via preliminare con DGR n. 54 del 21 gennaio 2022, nella parte in cui si specifica che tali risorse sono destinate allo sviluppo di progettualità di particolare valenza e coerenti con gli obiettivi strategici regionali, che consentano la valorizzazione del personale sulla base di criteri oggettivi e misurabili, in modo tale da evitare una distribuzione di carattere stabile e automatico, assicurando che il riconoscimento avvenga nel pieno rispetto alla *performance* organizzativa e individuale;

tutto ciò premesso, le parti concordano l'utilizzo dei fondi nonché delle risorse aggiuntive regionali per l'esercizio 2022 come di seguito descritto.

I

IMPIEGO DEL FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E ALTRI TRATTAMENTI ACCESSORI NELL'ESERCIZIO 2022

Parte sindacale prende atto della determinazione provvisoria dei fondi contrattuali per l'esercizio 2022, quale conseguenza delle disposizioni normative e contrattuali vigenti, nella misura di seguito sinteticamente riportata e più in dettaglio esposta nella tabella allegata (allegato 1):

Fondi contrattuali 2022 dirigenza area Funzioni locali	
Fondo per la retribuzione di posizione ex art. 90 CCNL 17 dicembre 2020	963.371,12
Fondo per la retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori ex art. 91 CCNL 17 dicembre 2020 (al netto dell'incremento da risorse aggiuntive regionali)	398.904,77

Parte sindacale prende altresì atto della sussistenza di un residuo del fondo di posizione stimato nella misura di € 230.000,00 nonché di un residuo della quota del fondo per la retribuzione di risultato 2021 destinata a progettualità strategica stimato nella misura di € 44.529,13.

Le parti si danno infine atto che il medesimo fondo potrà essere integrato nella misura massima dell'1% del monte salari 1997, in ogni caso condizionatamente subordinato all'approvazione e certificazione del pareggio o avanzo di gestione nel bilancio di esercizio dell'anno di riferimento da parte della Regione autonoma Friuli Venezia Giulia.

Pertanto, tenuto conto dell'impiego di € 5.400,00 a titolo di indennità di sostituzione di cui all'art. 73 del CCNL 17 dicembre 2020, le parti concordano la destinazione delle risorse del fondo per la



CISL FP


FPCGIL




retribuzione di risultato 2022, al netto degli onorari professionali, per un importo complessivo di € 668.033,91.

Modalità di ripartizione delle risorse disponibili

La disponibilità del fondo è destinata alla valorizzazione delle capacità dei dirigenti e del loro contributo alla maggiore efficienza dell'Azienda, con particolare riguardo alla qualità dei servizi erogati.

In particolare:

- a) il contributo alla maggiore efficienza dell'Azienda (*performance* organizzativa) viene valorizzato in relazione al raggiungimento dei seguenti obiettivi:
- obiettivi generali: definiti e assegnati a ciascuna struttura operativa complessa in sede di negoziazione di *budget*; coinvolgono tutto il personale dirigente sia con rapporto di lavoro a tempo determinato che indeterminato e sono valutati con riferimento alla scheda di *budget*;
 - obiettivi strategici: coincidono di norma con obiettivi a valenza strategica per la Direzione generale, possono essere individuali o di équipe e sono identificati direttamente dal direttore generale, anche al di fuori del processo di negoziazione di *budget*, mediante apposita scheda;
- b) le capacità dei dirigenti (*performance* individuale) vengono valorizzate in relazione alla messa in atto, da parte di ciascun dipendente, dei diversi comportamenti descritti nella scheda di valutazione annuale.

Il riparto per quote delle risorse del fondo, secondo le destinazioni appena descritte, avverrà nei termini di seguito riepilogati

Finalizzazione	Incidenza percentuale		Importo
Quota <i>performance</i> organizzativa	80%	40%	213.770,85
Quota <i>performance</i> individuale		60%	320.656,27
Quota obiettivi strategici	20%		133.606,78
Totale	100%		668.033,90

Criteri di corresponsione

La retribuzione di risultato correlata al raggiungimento degli obiettivi generali (*performance* organizzativa) è attribuita mediante l'utilizzo dei seguenti coefficienti di valorizzazione per ciascuna tipologia d'incarico:

- direzione di struttura operativa complessa: 2,00
- direzione di struttura operativa semplice: 1,70
- incarico professionale di alta specializzazione: 1,50
- incarico professionale: 0,50

Il raggiungimento degli obiettivi per una percentuale superiore al 90 comporta il riconoscimento del 100% della quota di retribuzione di risultato. Nei casi di raggiungimento di valori inferiori, il riconoscimento avviene in misura proporzionale.

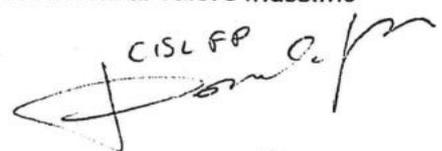
Nelle more della definizione di un unico sistema di valutazione della *performance* individuale, l'attribuzione della relativa quota di risultato avviene sulla base delle metodologie di valutazione in uso nelle aziende preesistenti all'ASU FC. Per quanto in particolare riguarda il personale dirigente proveniente dall'ASUI UD, la valutazione ha riguardo all'area B) della scheda in uso.

Ai punteggi raggiunti nella valutazione individuale corrisponde l'erogazione della retribuzione di risultato nei termini seguenti, riportando i valori ricadenti in ciascun intervallo al valore massimo dell'intervallo medesimo:

- 61-70% ⇒ 70%;
- 71-80% ⇒ 80%;
- 81-90% ⇒ 90%;

d




CISL FP


FR COL


- 91-100% ⇒ 100%.

La quota riferita agli obiettivi strategici è destinata a valorizzare, in particolare, le seguenti responsabilità e progettualità, nel periodo antecedente all'eventuale conferimento di incarichi comprensivi della relativa funzione:

- responsabile trasparenza e prevenzione della corruzione: € 6.000,00;
- responsabile ufficio per i procedimenti disciplinari: € 4.200,00;
- responsabile gruppo multidisciplinare *privacy*: € 3.000,00;
- ampliamento funzioni rispetto alla valorizzazione dell'incarico in essere (aggiunta della gestione giuridica al reclutamento e gestione contrattuale del personale): € 5.497,74;
- coordinamento della struttura/area a supporto del direttore amministrativo direttore *ad interim*, in relazione al periodo effettivo:
 - struttura Ricerca e sviluppo: € 4.800,00;
 - area Reclutamento e politiche del personale dipendente: € 3.600,00;
 - area Gestione retribuzioni del personale: € 3.600,00;
 - struttura Politiche del territorio: € 1.000,00;
- attribuzione dell'incarico *ad interim* di direttore sociosanitario: € 5.000,00;
- attività di competenza dell'avvocatura propedeutiche al recupero crediti progressi in attuazione della nuova procedura "Gestione del recupero crediti": € 6.000,00;
- rendicontazioni impiego finanziamenti per la risposta all'emergenza pandemica COVID-19: € 10.800,00;
- azioni propedeutiche all'introduzione del nuovo sistema di contabilità: € 4.200,00;
- riorganizzazione funzione di acquisizione beni e servizi: € 16.200,00 (quota complessiva);
- provvedimenti e misure organizzative di attuazione dell'Atto aziendale, anche con riferimento all'utilizzo di nuovi sistemi, nelle aree di organizzazione, gestione risorse umane, controllo di gestione, libera professione: € 58.800,00 (quota complessiva).

I compensi sopra evidenziati sono corrisposti a seguito del riscontro dell'apporto dato dal dirigente in misura superiore all'orario individuale annuo standard risultante dal seguente calcolo:

- dirigente (7,60 h x giornate di presenza) + 30;
- direttore di SOC (7,60 h x giornate di presenza) + 50.

assumendo come base di calcolo il valore di € 60,00 all'ora.

L'impiego di eventuali residui sarà oggetto di contrattazione ai fini della destinazione nell'esercizio 2023.

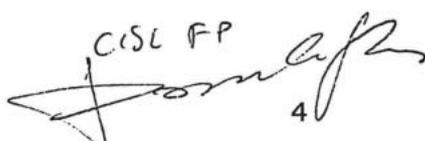
In applicazione dell'art. 4 del CCNL 3 novembre 2005, i compensi di natura professionale recuperati a seguito di condanna della parte avversa soccombente, detratta la quota a copertura delle spese generali nel limite minimo previsto dal CCNL, sono destinati a incentivare le prestazioni del dirigente avvocato che le ha effettuate il quale non beneficia, di conseguenza, del premio per la *performance* individuale qualora tale importo superi la quota teoricamente spettante a tale titolo.

I compensi di cui al presente titolo sono corrisposti a titolo di acconto con la prima elaborazione stipendiale utile successiva al completamento della valutazione della *performance* organizzativa e individuale. Il saldo è corrisposto in seguito alla validazione del ciclo della *performance*.

II IMPIEGO DELLE RISORSE AGGIUNTIVE REGIONALI PER L'ESERCIZIO 2022

Le parti si danno atto che le risorse aggiuntive regionali per l'esercizio 2022 ammontano a € 107.742,81.



CISL FP

4

FP CGIL





In proposito le parti concordano:

- di individuare i budget di risorse regionali aggiuntive, per il finanziamento delle linee progettuali attivate dall'Azienda nell'esercizio delle proprie prerogative direzionali e gestionali e nell'ambito delle indicazioni regionali:
 1. emergenza sanitaria da COVID-19: € 20.400,00;
 2. Piano nazionale di ripresa e resilienza - Missione 6: € 66.342,81;
 3. messa a regime dei nuovi sistemi gestionali: € 21.000,00;
- che la Direzione amministrativa valuta l'apporto dei singoli dirigenti alle progettualità richiamate, avvalendosi ove necessario del supporto dei direttori di dipartimento e di struttura complessa, tenuto conto, in particolare, dei seguenti fattori:
 - a) risultati conseguiti in relazione a ciascuna progettualità;
 - b) chiarezza e completezza della relazione presentata;
 - c) impegno orario.

In particolare, per quanto riguarda l'impegno orario, si tiene conto dell'apporto dato dal dirigente in misura superiore all'orario individuale annuo standard risultante dal seguente calcolo:

- dirigente (7,60 h x giornate di presenza) + 30;
- direttore di SOC (7,60 h x giornate di presenza) + 50.

Ogni ora di eccedenza è valorizzata nella misura di € 60,00 fino a concorrenza della quota teorica ripartita fra i dirigenti presenti in ciascuna struttura ovvero fino a raggiungimento della disponibilità individuale qualora inferiore. In tal caso, i residui vengono distribuiti fra i dirigenti che presentano disponibilità di ore entro il limite del valore mediano delle ore rilevate.

Restano esclusi dalle incentivazioni finanziate con le risorse aggiuntive regionali i dirigenti che abbiano lavorato nel corso dell'anno 2022 per un periodo complessivo inferiore a cinque mesi.

Per quanto non previsto dalla presente intesa si applicano le indicazioni contenute nell'accordo regionale sopra richiamato.

Controllo in materia di contrattazione integrativa

Il presente contratto sarà inviato al Collegio sindacale secondo quanto previsto dall'articolo 40-bis, comma 1, del decreto legislativo n. 165/2001.

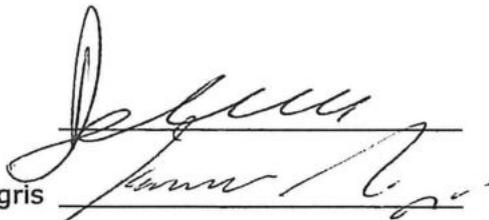
Nell'evenienza di rilievi formulati che comportino la necessità di procedere a revisione, le parti si impegnano a riconvocarsi.

Udine, ~~19~~ 20 DICEMBRE 2022

Delegazione di parte pubblica

Direttore generale, dott. Denis Caporale

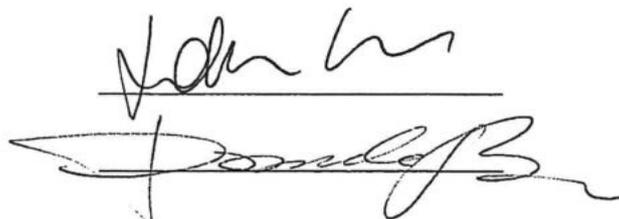
Direttore amministrativo, avv. Francesco Magris



Delegazione di parte sindacale

CGIL FP

CISL FP



UIL FPL

FEDIR Sanità

DIREL

DIRER

Luca D'Amico

FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO - DIRIGENZA AMMINISTRATIVA TECNICA E PROFESSIONALE 2022

	Fondo ASU FC
Fondo retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori (Art. 90 CCNL 17/12/2020)	398.904,77
Risorse variabili (RAR, ria cessati, onorari, adeguamento limite) da determinarsi a consuntivo	-
Fondo decretato	398.904,77

Disponibilità 2022

Fondo storico disponibile - provvisorio	398.904,77
Speso fondo risultato (ind.sostituzione art. 73)	- 5.400,00
Ipotesi utilizzo residuo fondi 2022 *	230.000,00
Residui 2021 (20%)	44.529,13
Disponibilità complessiva risultato 2022	668.033,90

* Stima residuo fondi 2022		ASU FC
Residuo fondo retribuzione posizione		307.514,72
Residui non impiegabili		60.123,21
Residui impiegabili		247.391,51
Utilizzo residui		230.000,00

Riparto fondo disponibile

Performance	534.427,12	80%
Obiettivi strategici	133.606,78	20%

Performance organizzativa	Performance individuale
40%	60%
213.770,85	320.656,27

FP 6042


 CISL FP





ASU FC
Azienda sanitaria
universitaria
Friuli Centrale



REGIONE AUTONOMA
FRIULI VENEZIA GIULIA

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

AREA funzioni locali

sezione DIRIGENZA AMMINISTRATIVA, TECNICA E PROFESSIONALE

FONDI CONTRATTUALI - ANNO 2022

I fondi contrattuali della dirigenza amministrativa, tecnica e professionale, di cui agli artt. 90 e 91 del CCNL dell'Area delle funzioni locali, già sottoposti a certificazione con la relazione tecnico-finanziaria dd. 30.05.2022, sono i seguenti:

- Fondo retribuzione di posizione
- Fondo retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori

Per ciascun fondo i dati relativi alla costituzione, destinazione, sintesi e contabilizzazione, integrati solo per quanto concordato nell'ipotesi di accordo dd. 20.12.2022, sono esposti nei seguenti allegati prospetti:

Modulo I – COSTITUZIONE – La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Modulo II – DESTINAZIONE – Definizione delle poste di destinazione del fondo per la contrattazione integrativa

Modulo III – SINTESI – Schema generale riassuntivo del fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Modulo IV – CONTABILIZZAZIONE – Contabilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

La presente relazione è stata predisposta secondo le indicazioni contenute nella Circolare n. 25 del 19.07.2012 del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Ragioneria Generale dello Stato e s.m.i.

Il Direttore

SOC Trattamento economico risorse umane

Dott.ssa Donatella Fiippo



Modulo I - COSTITUZIONE

FONDI DEFINITIVI 2022 - DIRIGENZA P.T.A.

**FONDO RETRIBUZIONE DI POSIZIONE - DIRIGENZA P.T.A.
(ART. 90 CCNL 17/12/2020)**

Decorrenza	Descrizione	Riferimento	TOTALE ASUFC
SEZIONE I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità			
31/12/2019	Importo consolidato al 31/12/2019		942.744,66
01/01/2020	Ria cessati 2019 (valore annuo)	art. 90 c.2 ccnl 2016_18 Funzioni Locali CCNL 94-97 art. 47 c. 4	3.883,24
01/01/2020	Incremento contrattuale (338 x n. dip 31.12.2015)	art. 90 c.3 ccnl 2016_18 Funzioni Locali	16.562,00
01/01/2022	Ria cessati 2020 (valore annuo)	CCNL 94-97 art. 47 c. 4	181,22
SEZIONE II - Risorse variabili			
			-
SEZIONE III - (eventuali) Decurtazioni del fondo			
01/01/2022	Adeguamento limite 2016 (rif. totale ex Asuiud, ex Aas3 ed ex Aas2 € 1.330.258,10)	D.Lgs. 75/2017 art. 23 c. 2	-
SEZIONE IV - Sintesi della costituzione del fondo			
	Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità		963.371,12
	Totale risorse variabili		-
	Totale fondo sottoposto a certificazione		963.371,12
SEZIONE V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo (non pertinente)			

**FONDO RETRIBUZIONE DI RISULTATO E ALTRI TRATTAMENTI ACCESSORI - DIRIGENZA P.T.A.
(ART. 91 CCNL 17/12/2020)**

Decorrenza	Descrizione	Riferimento	TOTALE ASUFC
SEZIONE I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità			
31/12/2019	Importo consolidato al 31/12/2019 del Fondo per la retribuzione di risultato	art. 91 c. 2 lett. a) ccnl 2016_2018	348.268,93
31/12/2019	Importo consolidato al 31/12/2019 del Fondo delle condizioni di lavoro	art. 91 c. 2 lett. b) ccnl 2016_2018	23.244,84
01/01/2020	Incremento contrattuale (559,00 x n. dip 31.12.2015)	art. 91 c.3 ccnl 2016_18	27.391,00
SEZIONE II - Risorse variabili			
01/01/2014	Incremento 1% m.s. 1997	CCNL 98-01 art. 52 c. 5 lett. b	22.962,56
01/01/2015	Trasferimento e comando personale a AAS3 (decorrenze diverse) - 1% MS	L.R. 17/2014	-
01/01/2015	Trasferimento personale a AAS3 - 1% MS	L.R. 17/2014	-
01/01/2016	Trasferimento quota fondo per transito personale ex AAS4 - Il scorporo (da area medica)	verbale tavolo negoziale 09/12/2015	435,38
01/01/2016	Trasferimento personale a EGAS	DGR 2559/2015	-
2017	Trasferimento personale a EGAS (decorrenze diverse 2016/2017)	DGR 2036/2016	1.069,34
2017	Trasferimento personale a AAS3 (decorrenze diverse 2016/2017)	nota 74281/2016	-
01/01/2022	quota 1% m.s. congelata (raggiungimento avanzo amministrazione)		-
01/01/2022	Risorse finanziarie regionali aggiuntive	DGR 1208/2022	107.742,80
01/01/2022	Onorari		1.925,47
01/01/2022	Ria cessati 2021 (rateo non speso)		-
SEZIONE III - (eventuali) Decurtazioni del fondo			
01/01/2022	Adeguamento limite 2016 (rif. totale ex Asuiud, ex Aas3 ed ex Aas2 € 1.330.258,10)	D.Lgs. 75/2017 art. 23 c. 2	-
SEZIONE IV - Sintesi della costituzione del fondo			
	Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità		398.904,77
	Totale risorse variabili		121.603,48
	Totale fondo sottoposto a certificazione		520.508,25
SEZIONE V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo (non pertinente)			

Modulo II - DESTINAZIONE

**FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE - DIRIGENZA P.T.A.
(ART. 90 CCNL 17/12/2020)**

DIRIGENZA P.T.A

SEZIONE I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo

Retribuzione posizione unificata	532.745,16
Retribuzione posizione parte variabile aziendale	229.302,42
Sostituzioni (art. 18 ccnl 98-01)	-
Specifico trattamento economico	-
Indennità incarico direzione struttura complessa	201.323,54
Altri istituti	

SEZIONE II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Retribuzione posizione parte variabile aziendale	
Altri istituti	

SEZIONE III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Residuo

SEZIONE IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal contratto integrativo	963.371,12
Totale destinazioni specificamente regolate dal contratto integrativo	-
Totale eventuali destinazioni ancora da contrattare	-
Totale poste di destinazione del fondo sottoposto a certificazione	963.371,12

**SEZIONE V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo
(non pertinente)**

FONDO RETRIBUZIONE DI RISULTATO E ALTRI TRATTAMENTI ACCESSORI - DIRIGENZA P.T.A.

DIRIGENZA P.T.A

SEZIONE I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo

Indennità condizioni lavoro	23.244,84
Produttività/performance collettiva	
Produttività/performance individuale	
Altri istituti	

SEZIONE II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Indennità condizioni lavoro	
Produttività/performance collettiva	127.649,53
Produttività/performance individuale	191.474,29
Altri istituti	178.139,59

SEZIONE III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Residuo
Risorse ancora da contrattare

SEZIONE IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal contratto integrativo	23.244,84
Totale destinazioni specificamente regolate dal contratto integrativo	497.263,41
Totale eventuali destinazioni ancora da contrattare	-
Totale poste di destinazione del fondo sottoposto a certificazione	520.508,25

**SEZIONE V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo
(non pertinente)**

Modulo III - SINTESI

**FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE - DIRIGENZA P.T.A.
(ART. 90 CCNL 17/12/2020)**

	<i>SEZIONE III - verifica delle disponibilità dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo</i>
Totale Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	963.371,12
Totale risorse variabili	
TOTALE COSTITUZIONE FONDO	963.371,12
Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal contratto integrativo	963.371,12
Destinazioni regolate specificamente dal Contratto integrativo	0,00
(eventuali) Destinazioni ancora da regolare	0,00
TOTALE DESTINAZIONE FONDO	963.371,12

**FONDO RETRIBUZIONE DI RISULTATO E ALTRI TRATTAMENTI ACCESSORI - DIRIGENZA P.T.A.
(ART.91 CCNL 17/12/2020)**

	<i>SEZIONE III - verifica delle disponibilità dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo</i>
Totale Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	398.904,77
Totale risorse variabili	121.603,48
TOTALE COSTITUZIONE FONDO	520.508,25
Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal contratto integrativo	23.244,84
Destinazioni regolate specificamente dal Contratto integrativo	497.263,41
(eventuali) Destinazioni ancora da regolare	0,00
TOTALE DESTINAZIONE FONDO	520.508,25

TOTALE FONDI dir. P.t.a.	1.483.879,37
Esclusioni dal limite 2016:	
RAR e onorari	109.668,27
Incremento CCNL 2016_2018	43.953,00
Totale Esclusioni dal limite 2016	153.621,27
TOTALE FONDI AL NETTO ESCLUSIONI DAL LIMITE 2016	1.330.258,10
LIMITE 2016	1.330.258,10

Modulo IV - CONTABILIZZAZIONE

**FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE - DIRIGENZA P.T.A
(ART.90 CCNL 17/12/2020)**

CONTO	BILANCIO 2022	<i>SEZIONE I - verifica che gli strumenti della contabilità economica-finanziaria dell'amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione (non pertinente)</i>	<i>SEZIONE II - verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato</i>	<i>SEZIONE III - verifica della disponibilità dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo</i>
				FONDO 2022
325.100.100.200.	374.290,91		-	374.290,91
325.100.200.200.	8.827,20		-	8.827,20
330.100.100.200.	160.497,61		-	160.497,61
330.100.200.200.	-		-	-
335.100.100.200.	412.197,44		-	412.197,44
335.100.200.200.	7.557,96		-	7.557,96
Economie			-	
	963.371,12			963.371,12

**FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E ALTRI TRATTAMENTI ACCESSORI - DIRIGENZA P.T.A.
(ART.91 CCNL 17/12/2020)**

CONTO	BILANCIO 2022	<i>SEZIONE I - verifica che gli strumenti della contabilità economica-finanziaria dell'amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione (non pertinente)</i>	<i>SEZIONE II - verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato</i>	<i>SEZIONE III - verifica della disponibilità dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo</i>
				FONDO 2022
325.100.100.300	188.101,89			188.101,89
325.100.100.400	8.488,06			8.488,06
325.100.200.300	4.899,38			4.899,38
325.100.200.400	223,13			223,13
330.100.100.300	78.390,07			78.390,07
330.100.100.400	3.595,93			3.595,93
330.100.200.300	-			-
330.100.200.400	-			-
335.100.100.300	220.972,70			220.972,70
335.100.100.400	10.120,65			10.120,65
335.100.200.300	4.899,38			4.899,38
335.100.200.400	223,13			223,13
305.200.100.600.30.60				
Economie				
	519.914,32			519.914,32

TOTALE FONDI A BILANCIO

1.483.285,44

TOTALE FONDI DELIBERATI

1.483.879,37

RILEVAZIONE DI LUGLIO NELLA SOVRAZIENDALE LINEA 46 CORSI OSS

- 593,93

TOTALE FONDI A BILANCIO

1.483.285,44



RELAZIONE ILLUSTRATIVA

ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE ANNUALE SUI CRITERI DI DISTRIBUZIONE DEI FONDI CONTRATTUALI

ANNO 2022

AREA DELLE FUNZIONI LOCALI - DIRIGENZA PROFESSIONALE, TECNICA E AMMINISTRATIVA	
<i>Illustrazione aspetti procedurali, sintesi dei contenuti del contratto ed autodichiarazioni relative agli adempimenti di legge</i>	
Modulo 1 - Scheda 1.1	
Data sottoscrizione	20.12.2022
Periodo temporale di vigenza	01.01.2022 – 31.12.2022
Composizione della delegazione trattante	<u>Parte pubblica</u> Decreto del Direttore generale n. 14 del 14/01/2020 <u>Parte sindacale</u> Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP CGIL – CILS FP – UIL FPL – FEDIR SANITA' – DIREL – DIRER; Organizzazioni sindacali firmatarie (vedere accordi allegati).
Soggetti destinatari	Personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato dirigenza professionale, tecnica ed amministrativa.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Si è provveduto alla costituzione, con decreto del Direttore generale n. 590 del 27.05.2022 in via provvisoria e con decreto n. 492 del 28.04.2023 in via definitiva, dei Fondi aziendali per l'anno 2022 riferiti all'area contrattuale del personale della dirigenza professionale, tecnica ed amministrativa. Come previsto dall'ipotesi di accordo siglata in data 20.12.2022 sono state definite le modalità di ripartizione delle risorse disponibili orientandole alla valorizzazione delle capacità dei dirigenti riguardo alla qualità dei servizi erogati.
Attestazione del rispetto degli obblighi di legge - Decreto Legislativo 150/2009 e attuazione Legge Regione FVG n. 16/2010	Con decreto del Direttore generale n. 366 del 05.04.2022 (e precedente adozione preliminare - decreto 312 del 18.03.2022) ASUFC ha adottato il Piano Attuativo (PA) - Programma e Bilancio di previsione per l'anno 2022 che rappresenta lo strumento di formalizzazione ed avvio del ciclo di gestione della performance. In data 24.05.2022 è stato adottato l'Atto Aziendale di ASUFC. Nelle more della graduale attuazione dello stesso, tutte le funzioni clinico-assistenziali e

di prevenzione, oltre a quelle di supporto tecnico-amministrativa continuano ad essere garantite secondo le modalità operative e le responsabilità in essere alla data di adozione dell'Atto, fino a diverso specifico provvedimento di modifica.

Con decreto n. 967 del 6.9.2022 e ss.ii.mm. (decreto n. 1380 del 7.12.2022) è stato approvato il Piano delle Performance nella sua completezza.

L'intero percorso di valutazione è validato dall'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.), ai sensi dell'art. 14, comma 6 del D.lgs 150/2009.

L'Azienda ha confermato anche per l'anno 2022 la vigenza dei sistemi di gestione del sistema premiante previsti nelle ex aziende confluite in ASUFC, prevedendo per il 2023 la ridefinizione del sistema di responsabilità (ex art. 3 c.1-bis del D.lgs 502/92), dei meccanismi operativi unici del ciclo delle performance e di un unico sistema di misurazione e valutazione delle performance.

L'Azienda adotta annualmente i seguenti documenti: bilancio di esercizio, nel quale, oltre alla performance economico-finanziaria, vengono descritti i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi programmati nel PA – Piano Attuativo aziendale.

Il Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità 2022-2024 è stato approvato con decreto n. 485 del 29.04.2022 ed è pubblicato sul sito internet aziendale in "Amministrazione Trasparente - Sezione Altri contenuti - Prevenzione della Corruzione.

Il percorso di programmazione per il budget 2022 è stato avviato, attraverso specifici incontri con le strutture operative aziendali, a partire dal mese di febbraio. La direzione amministrativa ha ritenuto di avviare, a partire dal mese di marzo, con uno strumento informatico, il percorso di programmazione per il budget 2022 per le strutture tecniche e amministrative afferenti alla Direzione strategica coinvolgendo il RPCT per l'assegnazione diretta degli obiettivi del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza a ciascuna struttura.

Illustrazione modalità di utilizzo delle risorse accessorie e risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali

Modulo 2 - Scheda 1.1

A) 1. Illustrazione di quanto disposto dall'Accordo integrativo aziendale sottoscritto in data 02-11-2021

Fondo retribuzione di risultato ed altri trattamenti accessori

La disponibilità del fondo è destinata alla valorizzazione delle capacità dei dipendenti e del loro contributo alla maggiore efficienza dell'Azienda, con particolare riguardo alla qualità dei servizi erogati. Il riparto per quote delle risorse del fondo è definito nei termini esposti nell'allegato n. 2 all'ipotesi di accordo.

Le parti pubblica e sindacale, preso atto della determinazione definitiva dei fondi contrattuali di cui agli articoli 90 e 91 del CCNL 17.12.2020 per l'esercizio 2022, quale conseguenza delle disposizioni normative e contrattuali vigenti, hanno concordato sull'utilizzo dei residui dei fondi 2021 che vanno ad incrementare la disponibilità del fondo in parola.

L'accordo di cui sopra ha definito la distribuzione delle **risorse aggiuntive regionali**, come da assegnazione prevista dalla Delibera della Giunta Regionale FVG n. 1208 del 26 agosto 2022, che ha approvato il documento d'intesa dd. 08.08.2022, sono destinate ai seguenti obiettivi di interesse generale:

1. Emergenza COVID-19
2. Piano nazionale di ripresa e resilienza PRNN – Missione 6
3. Messa a regime dei nuovi sistemi gestionali

Fondo per la retribuzione di posizione

Con decreto n. 893 del 18.08.2022 è stato approvato il regolamento aziendale per la graduazione e attribuzione degli incarichi della dirigenza amministrativa, tecnica e professionale e con successivo atto sono state attivate e poi conferite, con decorrenza dal 1° ottobre 2022, le strutture operative complesse di cui al medesimo atto.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa della quota destinata alla Performance organizzativa/individuale

- 1) il contributo alla maggiore efficienza dell'Azienda (performance organizzativa) viene valorizzato in relazione al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

obiettivi generali: definiti e assegnati a ciascuna struttura operativa complessa in sede di negoziazione di budget; coinvolgono tutto il personale dirigente sia con rapporto di lavoro a tempo determinato che indeterminato e sono valutati con riferimento alla scheda di budget; la retribuzione di risultato correlata al raggiungimento degli obiettivi generali è attribuita mediante l'utilizzo dei seguenti coefficienti di valorizzazione per ciascuna tipologia d'incarico;

obiettivi strategici: coincidono di norma con obiettivi a valenza strategica per la Direzione generale, possono essere individuali o di équipe e sono identificati direttamente dal direttore generale, anche al di fuori del processo di negoziazione di budget;

- 2) le capacità dei dipendenti (performance individuale) vengono valorizzate in relazione alla messa in atto, da parte di ciascun dipendente, dei diversi comportamenti descritti nella scheda di valutazione annuale.

C) Aspetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Vedere specifica attestazione resa nel mod.1 sch1.1

E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

Non pertinente

Il processo di valutazione si inserisce all'interno del meccanismo operativo di gestione strategica del personale quale strumento atto al perseguimento degli obiettivi aziendali. Coerentemente con il quadro normativo, la stima dei risultati e delle prestazioni consente di valutare l'apporto dei singoli dipendenti attraverso l'analisi dei comportamenti organizzativi e delle capacità professionali. L'introduzione del sistema di valutazione delle prestazioni e dei risultati ha lo scopo di promuovere e stimolare il miglioramento delle prestazioni e della professionalità dei dipendenti ed inoltre di valorizzare le risorse umane, verificando la qualità delle prestazioni lavorative e favorire la diffusione di comportamenti organizzativi virtuosi. Tali previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità.

Il Direttore

SOC Trattamento economico risorse umane

Dott.ssa Donatella Fiappo



CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Parere sull'ipotesi di contrattazione integrativa

In data 13/06/2023 alle ore 9:00, si è riunito, previa convocazione a mezzo e-mail del 12/06/2023 presso la sede del Azienda Sanitaria Universitaria Friuli Centrale, via Pozzuolo n. 330, il Collegio sindacale, per esprimere il parere sull'ipotesi di contrattazione integrativa.

La contrattazione integrativa, prevista dall'articolo 66CCNL17.12.20 del C.C.N.L. è stata regolarmente attivata.

Le risorse finanziarie sono state determinate sulla base dei parametri stabiliti dal:
CCNL del 17.12.2020

Pertanto, il Collegio sindacale:

- considerato che l'individuazione delle risorse disponibili è stata effettuata correttamente;
- tenuto conto che il contratto integrativo è stato predisposto in conformità alle vigenti disposizioni;
- l'onere scaturente dalla contrattazione risulta integralmente coperto dalle disponibilità;
- esaminato il prospetto di calcolo del fondo e del relativo piano di riparto? Si
- vista la relazione tecnico-finanziaria del Direttore Amministrativo n. 86819 del 12/06/2023 ? Si
- vista la relazione illustrativa al contratto integrativo n. 86819 del 12/06/2023 ? Si

ESPRIME

parere favorevole in ordine alla certificazione di compatibilità economico-finanziaria, di cui all'art. 40-bis del

Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165

Eventuali ulteriori osservazioni:

Presenza rilievi no

Segnalazioni all'attenzione di IGF:

