

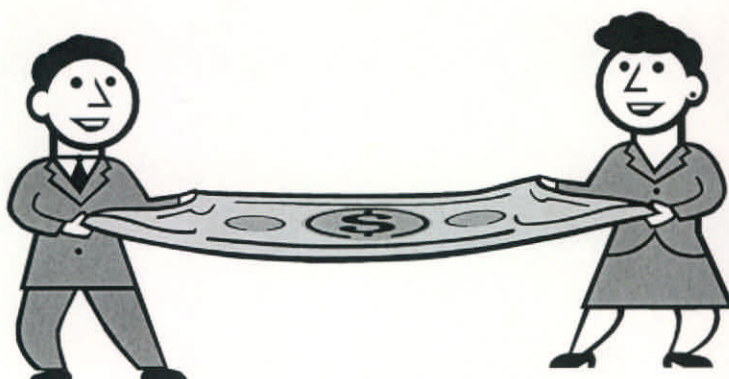
SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
Azienda Unità Sanitaria Locale di Ferrara

Siglato il 04.12.2019
Sottoscritto il 30.12.2019

**Area DIRIGENZA MEDICA
ACCORDO SINDACALE
per la definizione della**

**RETRIBUZIONE
di RISULTATO**

- ANNO 2019



In data 04.12.2019, alle ore 15:30, presso la sede dell'Azienda ha avuto luogo l'incontro tra:

la Direzione Aziendale nelle persone di: **VEDI RELAZIONE TECNICO ILLUSTRATIVA**

e, per i Rappresentanti Sindacali: **VEDI RELAZIONE TECNICO ILLUSTRATIVA**

Organizzazioni Sindacali: **VEDI RELAZIONE TECNICO ILLUSTRATIVA**

Al termine è stato sottoscritto il seguente accordo nel testo che si allega

PERSONALE DELL'AREA DELLA DIRIGENZA MEDICA

ACCORDO DECENTRATO PER LA DEFINIZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

ART. 1

Campo di applicazione e finalità

Le norme contenute nel presente accordo si applicano a tutto il personale dipendente dell'Azienda USL di Ferrara, nella posizione di Dirigente dell'Area della Dirigenza Medica, e ha validità per il periodo dal 1/01/2019 al 31/12/2019.

ART. 2

Quadro normativo e negoziale di riferimento

1) Riferimenti contrattuali:

- Art. 63 (C.C.N.L. 5/12/1996) "il finanziamento della retribuzione di risultato";
- Art. 65 (C.C.N.L. 5/12/1996) "la produttività per i Dirigenti Medici e Veterinari di I e II livello del SSN";
- Art. 66 (C.C.N.L. 5/12/1996) "Premio per la prestazione della qualità individuale";
- Art. 52 (C.C.N.L. 8/06/2000); Art. 56 (C.C.N.L. 3/11/2005); Art. 12 (C.C.N.L. 5/07/2006); Art. 26 (C.C.N.L. 17/10/2008); Art. 11 (C.C.N.L. 6/05/2010) "Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale";

2) Riferimenti di legge e disposizioni interpretative:

- Decreto Legislativo n. 75 del 25/05/2017 art. 23 comma 2, che di seguito si riporta: "Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato";
- L.R. del 23.12.2004, n. 29 e s.m.i. ad oggetto "Norme generali sull'organizzazione ed il funzionamento del Servizio Sanitario Regionale" e CC.CC.NN.LL. vigenti nei comparti della sanità, che riconoscono alla Regione un ruolo di indirizzo e coordinamento nei confronti delle Aziende Sanitarie in una serie di materie, ivi compresa l'interpretazione e applicazione di istituti normativi e contrattuali relativamente al personale sanitario;

FASOLO-SWE
Stipato

ll

CAIR Medici PF
Kubba

Prof.

ARR01 EMAC

ATA n. 01/01/2019

del

FERRARO - ERGO MONICO

3) Riferimenti contrattazione integrativa aziendale:

Accordo Decentrato per l'Area della Dirigenza Medica, siglato il 21/12/2018 per la definizione della Retribuzione di Risultato e per la qualità della prestazione individuale - ANNO 2018;

4) Provvedimenti deliberativi aziendali:

Provvedimento deliberativo n. 23 del 04/02/2019 ad oggetto: "Determinazione dei Fondi di finanziamento dei trattamenti economici accessori per l'anno 2018 per tutte le Aree Dirigenziali";

ART. 3 Fondo di finanziamento

Le parti prendono atto che:

- in applicazione della normativa contrattuale nazionale e regionale in materia, i Fondi contrattuali del trattamento economico accessorio dell'anno 2019 non possono superare il limite del corrispondente importo determinato per l'anno 2016;
- che l'Azienda ha determinato con propria atto deliberativo n. 23 del 04/02/2019 i Fondi del trattamento economico accessorio di tutte le Aree Dirigenziali dell'anno 2018 che rappresentano, nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 23, comma 2 del D.Lgs. 75/2017, il limite massimo del finanziamento della retribuzione relativa alla Retribuzione di Risultato anno 2019, come di seguito indicato:

ANNO 2019: al 31/12/2018

	Consolidato al 31.12.2009	€ 2.144.081,16
INCREMENTO:	Trasferimento in entrata Diabetologia (delibera 65/2016) quota parte anno 2016	€ 13.280,00
RIDUZIONE:	Trasferimento in uscita Laboratorio Analisi (delibera 162/2016) quota parte anno 2016	€ -3.228,00
DECURTAZIONI:		
Accordo sindacale aziendale 03.12.10	Trasferimento permanente al Fondo per il finanziamento di: indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparaz., specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa anno 2010 concordato in contratt. dec.	- € 120.000,00
Art. 9, comma 2 bis D.L. 78/10 convertito con Legge 122/10 (applicazione circolare 20/2015 MEF per percentuale di riduzione del personale tra 2010 e 2014 pari a -10,11%)		€ -204.634,61
Decurtazione per soppressione incarico U.O. Delibera 78/2015 quota parte anno 2015		€ -3.675,65
Decurtazione per soppressione incarico U.O. Delibera 78/2015 annualizzazione 2016		€ -677,09
INCREMENTO:	Trasferimento in entrata Diabetologia (delibera 65/2016) quota parte anno 2017	€ 6.640,00
RIDUZIONE:	Trasferimento in uscita Laboratorio Analisi (delibera 162/2016) quota parte anno 2017	€ -9.684,00
Totale provvisorio anno 2019		€ 1.822.101,81

Il Fondo per la Retribuzione di Risultato è determinato per l'anno 2019, in € 1.822.101,81.

FA 5810 - SNG
Sposo Rul

ll

CAIL - Medici PF
Krbhajic

ANNO - A SINGOLI
Aurelio
PESCO - CRIS
MOMI
AAROI
ETAC
Lupa

ART. 4

Fondo di finanziamento spendibile nel 2018

Tenuto conto che, a consuntivo dell'anno 2018, si presumono il concretizzarsi di **residui** relativi alla gestione delle risorse dell'anno **2018** per un importo di € 87.190 (che dovranno essere riscontrati al termine della liquidazione ai Dirigenti Medici delle quote a saldo, dei progetti speciali, finalizzati e del progetto di continuità assistenziale), le parti richiamano quanto concordato negli incontri precedenti circa l'intenzione comune di destinare al Fondo Retribuzione di Risultato dell'anno successivo (2019) quanto definitivamente non utilizzato dei Fondi Posizione, Condizione di Lavoro e Risultato dell'anno precedente, a supporto di progetti speciali impostati anche nel medio termine.

Le parti concordano inoltre (ex ante), sin d'ora che le quote che risulteranno a consuntivo non spese nel corso del corrente anno sui Fondi Risultato, Condizioni di Lavoro e Posizione sono destinate ad integrare la disponibilità del Fondo della Risultato anno 2019 e, per la parte eventualmente non spesa, a favore del Fondo del Risultato anno 2020.

Quanto sopra è in applicazione della Circolare n. 16 del 2/05/2013 e della Circolare n. 15 del 30/04/2014 della Ragioneria dello Stato che consentono, con specifiche clausole degli accordi integrativi formalmente concordate dai rappresentati dell'Azienda con i rappresentati delle OO.SS., di destinare a programmi e progetti dell'anno successivo quanto definitivamente non utilizzato dei Fondi Posizione, Condizioni di Lavoro e Risultato dell'anno precedente.

Per l'Area della Dirigenza Medica, il Fondo di Retribuzione di Risultato iniziale determinato in via provvisoria è incrementato dai residui non spesi dei Fondi di Finanziamento dell'Anno 2018, ovvero € 87.190. Pertanto il Fondo spendibile per l'Anno 2019 ammonta € 1.909.291,81.

Nell'ipotesi in cui venga rinnovato il Contratto Collettivo Nazionale si procederà alla rideterminazione del Fondo per l'anno 2019 e, qualora ne ricorreranno i presupposti, si provvederà altresì ad applicare le disposizioni previste dall'art. 9 quinquies del D.L. 78/2015 convertito con Legge n. 125/2015.

ART. 5

Produttività Collettiva

Assegnazione degli Obiettivi e valutazione per l'anno 2019

Come anticipato con nota prot. n. 4856 del 28/01/2019, condivisa con le rappresentanze sindacali in data 29/01/2019, l'Azienda USL di Ferrara, con Delibera 246 del 27/12/2018, ha formalmente adottato il "Piano Aziendale di Avvicinamento" secondo le disposizioni della delibera n. 5/2017 dell'OIV Regionale contenente le linee guida e di indirizzo per lo sviluppo dei processi aziendali riguardanti il Sistema di valutazione integrata del personale.

L'Azienda USL di Ferrara, con Delibera 246 del 27/12/2018, ha formalmente adottato il "Piano Aziendale di Avvicinamento" secondo le disposizioni della delibera n. 5/2017 dell'OIV Regionale contenente le linee guida e di indirizzo per lo sviluppo dei processi aziendali riguardanti il Sistema di valutazione integrata del personale.

Il piano di avvicinamento dell'Azienda così come formalmente approvato dall'OIV Regionale con nota prot. 69919 del 19/12/2018, rappresenta il formale impegno dell'azienda al rispetto dei requisiti standard per il processo valutativo disposti dalla Delibera 5/2017. Tale piano, così come richiesto dal livello Regionale, prevede la necessità di superare ogni forma di acconto periodico nel pagamento della retribuzione legata al risultato (per la dirigenza) e alla produttività collettiva per il miglioramento dei servizi (per il comparto). Pertanto l'azienda ha previsto di collegare in modo puntuale e formale la valutazione dello stato di raggiungimento degli obiettivi di risultato e di produttività, alla liquidazione delle rispettive quote di retribuzione, procedendo per verifiche a frequenza mensile sullo stato di avanzamento.

In relazione a quanto sopra, si comunica che dal mese di febbraio 2019 detti riconoscimenti economici saranno erogati a fronte di verificati avanzamenti nella realizzazione di obiettivi legati a processi rilevanti e che presentano uno sviluppo temporale omogeneo nel corso dell'anno per i quali sia possibile misurare il risultato su base mensile attraverso appositi indicatori.

PERIEST C/RO Manno Denti

AA/RO1 ETAC P/med
ANSAO ASSORBED
Aurora - 2019

FASSO - JWC
Spew Pak

[Handwritten signature]

CAIL - Medica - PP
Lubitz

Per quanto attiene la Dirigenza gli obiettivi comunicati con nota prot. n. 4856 del 28/01/2019, oggetto di valutazione mensile, hanno costituito il riferimento per la corresponsione del 50% dell'importo complessivamente previsto per la retribuzione di risultato su base mensile attraverso appositi indicatori.

Pertanto l'azienda ha previsto di collegare in modo puntuale e formale la valutazione dello stato di raggiungimento degli obiettivi di risultato e di produttività, alla liquidazione delle rispettive quote di retribuzione, procedendo per verifiche a frequenza mensile sullo stato di avanzamento.

In relazione a quanto sopra, dal mese di marzo 2019 detti riconoscimenti economici sono erogati a fronte di verificati avanzamenti nella realizzazione di obiettivi legati a processi rilevanti e che presentano uno sviluppo temporale omogeneo nel corso dell'anno per i quali è possibile misurare il risultato su base mensile attraverso appositi indicatori.

Gli obiettivi e i rispettivi item oggetto di valutazione periodica mensile sono i seguenti:

Servizi con Degenza Ospedalieri e Territoriali

Nello specifico gli obiettivi vengono assegnati al personale delle seguenti Macrostrutture: DCP, D.A.I. MEDICINA, D.A.I. CHIRURGIA, D.A.I. EMERGENZA, DAISMDP, D.A.I. MATERNO INFANTILE, D.A.I. NEUROSCIENZE, DIT, STAFF DS

obiettivo

Garantire un'adeguata efficienza nell'utilizzo dei posti letto

Indicatore

Tasso di occupazione dei posti letto

Target

80% (per stabilimento ospedaliero)

Struttura certificatrice

CDG, DAISMDP

obiettivo

Per Os.Co: Percentuale di ricovero con accesso previa valutazione multidimensionale

Indicatore

Percentuale di ricovero con accesso previa valutazione multidimensionale

Target

Os.Co: >=90%

Fonti

Aziendali (Nbs), Garcia

Struttura certificatrice

DIT

Servizio Emergenza

Nello specifico gli obiettivi vengono assegnati al personale delle seguenti Macrostrutture: EMERGENZA

obiettivo

Rispetto del Tasso di ospedalizzazione provinciale da pazienti provenienti da PS aziendale (al netto di eventuali picchi epidemici particolarmente sostenuti)

Indicatore

Tasso di ospedalizzazione provinciale da ricoveri da PS aziendale (al netto di eventuali picchi epidemici particolarmente sostenuti)

Target

<= 15%

Fonti

MySanità

Struttura certificatrice

CDG

Laboratorio

Nello specifico gli obiettivi vengono assegnati al personale delle seguenti Macrostrutture: Laboratorio

obiettivo

Garantire la continuità assistenziale diagnostica al PS

Indicatore

produzione mensile di un report relativo all'attività erogata

STEFANO TARANTO
FASIO SUR
Sica

K

Cair-Medic. P
Kubijce

AA/ROI EMAC Puch.
Anno - ASJUTZ
Autore
POTED-CITO Monu deud

Target

1 Report mensile

Fonti

Aziendali

Struttura certificatrice

Laboratorio

Sala Operatoria

Nello specifico gli obiettivi vengono assegnati al personale delle seguenti Macrostrutture:

EMERGENZA

Obiettivo:

Ridurre il numero di rinvii degli interventi chirurgici per motivi organizzativi

Numeratore:

N. di interventi chirurgici in regime ordinario rimandati per motivi organizzativi (al netto di scioperi indetti dalle categorie di dipendenti coinvolti nel percorso operatorio in elezione)

Denominatore:

N° Interventi chirurgici in regime ordinario (escluso DH e Ambulatoriale) totali mensili

INDICATORE:

Percentuale di interventi programmati in ricovero ordinario rimandati per cause organizzative il giorno stesso dell'intervento.

Standard

< 6 %

Fonti

Aziendali (Tabella di rilevazione raccolta dai Coordinatori dei blocchi Operatori ed inviata entro il 5 di ogni mese alla Direzione Sanitaria AUSL per la certificazione)

Struttura certificatrice

Direzione Sanitaria AUSL

Funzioni specialistiche DCP, DAISM DP, DSP, RADIOLOGIA, DIT

Nello specifico gli obiettivi vengono assegnati al personale delle seguenti Macrostrutture: DCP, DAI SM DP, DSP, RADIOLOGIA, DIT

obiettivo

"Mantenimento dei tempi di attesa delle prestazioni specialistiche monitorate entro i tempi di attesa standard":

Indicatore

Indice di performance per le prestazioni di primo accesso e urgenze differibili

Target

>= 90%

Fonti

Maps, Banche dati DaismDp

Struttura certificatrice

DCP, DAISMDP

DSP attività vaccinale

Nello specifico gli obiettivi vengono assegnati al personale delle seguenti Macrostrutture: DSP, DIT

obiettivo

Monitorare attivamente l'attività Vaccinale

Indicatore

Inserimento dell'attività mensile nel sistema GIV

Target

>= 90%

Fonti

Sistema GIV

Struttura certificatrice

DSP

DSP tutte le strutture

Nello specifico gli obiettivi vengono assegnati al personale delle seguenti Macrostrutture: DSP, DIT

obiettivo

Monitorare l'attività di vigilanza

Indicatore

Inserimento dell'attività mensile nel sistema AVELCO Sicer

*FERRER-CRISTO Momen Dent**ANASSO ASSORTED Anche MS**Luigi**ARROL ETAC**FASSIO SIME
Speranza
ll**C. C. - Media - FP
Vantaggio*

Target

>= 80%

Fonti

Sistema AVELCO Sicer

Struttura certificatrice

DSP

Assistenza Domiciliare

Nello specifico gli obiettivi vengono assegnati al personale delle seguenti Macrostrutture: DCP

obiettivo

Presenza in carico dei pazienti dimessi in ADI in dimissione protetta

Indicatore

Presenza in carico dei pazienti dimessi in ADI in dimissione protetta

Target

>= 90%

Fonti

Banca dati aziendale Garcia

Struttura certificatrice DCP**DPP****Obiettivo**

Effettuazione visite periodiche previste mensilmente

Indicatore

Raggiungimento dell'effettuazione dell' 80% delle visite periodiche previste mensilmente

Target

80% delle visite periodiche previste mensilmente

Struttura certificatrice

DPP

U.O. Comunicazione, Accreditamenti e Rischio Clinico, Ricerca e Innovazione**Area URP****Obiettivo**

Monitoraggio mensile dell' andamento dei reclami

Indicatore

Produzione report monitoraggio mensile delle segnalazioni dei cittadini aventi le caratteristiche del reclamo suddiviso per distretto.

Target

Presenza report

Fonte

Registro dei reclami

Struttura certificatrice

U.O. Comunicazione, Accreditamenti e Rischio Clinico, Ricerca e Innovazione

Area Accreditamento e Rischio Clinico**Obiettivo**

Monitoraggio mensile dell' andamento della segnalazione di eventi aggressivi a danno operatori.

Indicatori

Produzione del report mensile della segnalazione di eventi aggressivi a danno operatori.

Target

Presenza report

Fonte

Registro degli eventi

Struttura certificatrice

U.O. Comunicazione, Accreditamenti e Rischio Clinico, Ricerca e Innovazione

Area Farmacie ospedaliere**Obiettivo**

Controllo giacenze e scadenze dei prodotti farmaceutici

Indicatori

Consegna schede di controllo mensile al farmacista referente entro il 10 del mese successivo

Target

90% del richiesto

Fonte

Schede compilate

FASD SUR
Sypow 22

u

Chin - medicina - FP
Kubstafza

AARDOI ETAC / Prof.
 Abando ASSTO
 Acute / ER5
 PESTO - ER5
 Monu dent

Struttura certificatrice

Farmacista referente

Servizio Assicurativo/Medicina Legale

obiettivo

Monitoraggio attività connessa al servizio riguardante il debito informativo Regionale.
Compilazione DB regionale sinistri

Indicatore:

verifica mensile del DB compilato

Target

Rispetto della tempistica Regionale

Fonte

Data Base Regionale Sinistri

Struttura certificatrice

Servizio Assicurativo Comune e del Contenzioso

Modalità di verifica

La struttura Aziendale preposta alla verifica mensile è il controllo di Gestione. Il Servizio predispone mensilmente un report dei risultati utilizzando gli indicatori di ciascun obiettivo ed evidenziando l'andamento di questi rispetto al risultato atteso (target).

L'OAS valuterà mensilmente il raggiungimento dei risultati attesi nel mese di riferimento. In considerazione della fase di avvio del sistema saranno possibili eventuali modifiche ed integrazioni nei contenuti e nel percorso valutativo in corso d'anno.

I direttori responsabili delle strutture dovranno tempestivamente evidenziare situazioni contingenti che dovessero determinare l'impossibilità al raggiungimento dell'obiettivo, rispetto alle quali la Direzione strategica esprimerà una valutazione.

A fronte di un eventuale raggiungimento parziale dell'obiettivo, la quota incentivante sarà corrisposta in misura proporzionale al risultato certificato.

Il Piano di Avvicinamento prevede un ulteriore step con l'attivazione, per tutto il personale (Dirigenza/Comparto), di un sistema di valutazione che misuri il **contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi**. Allo stato attuale non è ancora presente un collegamento tra il processo di valutazione individuale e la corresponsione delle quote incentivanti tuttavia è in corso l'adeguamento della piattaforma informatica GRU al fine di consentire la l'inserimento e la raccolta delle valutazioni, anche a cadenza mensile, che dovranno essere effettuate a cura del responsabile gerarchico. Le valutazioni riguarderanno il grado di adattabilità alle esigenze organizzative collegate all'orario di servizio, il rispetto dei codici, delibere, direttive, atti e regolamenti aziendali e la partecipazione attiva ai programmi dell'èquipe.

Accanto a questi, sono stati declinati gli obiettivi aziendali per i Direttori di Macrostruttura che si sostanziano in:

- **comunicazione ed informazione obiettivi regionali, aziendali e dipartimentali;**
- **aderenza alla programmazione obiettivi regionali;**
- **aderenza alla programmazione aziendale;**

Per una individuazione analitica degli obiettivi assegnati alle Macrostrutture Aziendali si rinvia all'apposito spazio dedicato al link aziendale raggiungibile al seguente indirizzo:

<http://intranet.ausl.fe.it/azienda/staff-direzionali/servizi-di-staff/programmazione-controllo-di-gestione-comunicazione/budget/budget-2019-contrattazione>.

Valutazione del contributo al performance organizzativa:

Il citato piano di avvicinamento, il cui sviluppo è stato comunicato alle OO.SS con nota prot. n. 43242 del 24/07/2019, ha previsto un ulteriore step con l'attivazione, per tutto il personale, di un sistema di valutazione che misuri il contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi già comunicati nella richiamata nota 4856 del 28/01/2019.

Al fine di individuare i criteri di assegnazione delle risorse rese disponibili per i premi correlati alla performance individuale è stata predisposta una scheda di valutazione individuale composta da 3 item relativi a:

FASSIA SVE
Spiferio

ll

CAR - MEDICINA PP
Urbhajer

ANSA - ASS OLF - Acute / WS
PERCSI - CIRCO MEMO DENT

- 1 – rispetto dei codici, delibere, direttive e regolamenti aziendali, procedure e linee guida;
 - 2 – adattabilità alle esigenze organizzative collegate all'orario di servizio, procedure e linee guida;
 - 3 – partecipazione attiva ai programmi dell'equipe
- disponibilità nel prendere in considerazione e accettare idee e proposte,
adattabilità alle soluzioni di volta in volta individuate in relazione alle necessità riscontrate

Tali item avranno una corrispondente griglia di punteggio così graduata:

- 0 insufficiente
- 1 basso
- 2 medio
- 3 ottimo
- 4 benchmark

La somma dei punteggi dei 3 item comporterà la ricaduta sulla componente variabile di risultato così come segue:

PUNTEGGIO	QUOTA ECONOMICA RICONOSCIUTA
Da 6 a 12	100%
Da 4 a 5	50%
Uguale a 3	25%
Inferiore a 3	0%

La scheda di valutazione individuale verrà generata dal programma informatico GRU e il riferimento temporale riguarderà l'anno 2019.

La valutazione finale del risultato di una complessiva valutazione riferita ai comportamenti tenuto nel corso dell'intero anno, pertanto il superiore gerarchico preposto alla valutazione è tenuto ad informare periodicamente i dipendenti da lui valutati, relativamente al loro contributo individuale al perseguimento degli obiettivi.

Articolazione della retribuzione di risultato:

In aderenza alle disposizioni normative nazionali, regionali e aziendali, che impongono l'applicazione di relazione diretta fra valutazione individuale e riconoscimento economico della retribuzione di risultato, si prospetta un'articolazione della retribuzione di risultato che, tenuto conto della percentuale del 50% corrisposta a cadenza mensile su obiettivi già individuati, può essere attribuita per il restante 50% come di seguito specificato:

- Percentuale del 40% in relazione al raggiungimento degli obiettivi di budget annuali definiti a seguito di negoziazione. Tale quota sarà liquidata in un'unica soluzione a chiusura del percorso di valutazione complessivo da parte dell'OAS.
- Percentuale del 10% correlata all'esito del contributo individuale alla performance organizzativa.

ART. 6

Quote individuali di retribuzione di risultato e dinamiche di attribuzione

L'ammontare della quota individuale da erogare al personale dirigente a tempo indeterminato dell'Area della Dirigenza Medica, è stabilito nell'importo annuo lordo:

- direttore di struttura complessa €. 5.184
- dirigente di struttura semplice €. 5.064
- dirigente di natura professionale €. 4.944

Si stabilisce l'erogazione di una quota mensile (per dodici mensilità) in relazione allo stato di avanzamento dell'attività correlata agli obiettivi organizzativi a monitoraggio mensile sopra elencati a favore di tale personale dirigente nella misura del 50% dell'intera quota individuale spettante ovvero:

- direttore di struttura complessa €. 216 lordi/mese;
- dirigente di struttura semplice €. 211 lordi mese;
- dirigente di natura professionale €. 206 lordi/mese;

Le suddette quote mensili sono finanziate con le risorse del Fondo della Retribuzione di Risultato 2019.

FASIO SAR
Speroni

U

Caric. Medica RP
Urbajez

Ferriso - ciro Massimo Jumbo
 ANASSO ASB NKP Aokz/RS
 AA01 ERAC / pref.

La restante quota annua di retribuzione di risultato è articolata come di seguito specificato:

- direttore di struttura complessa € 2592 lordi/annui: percentuale del 40% in relazione al raggiungimento degli obiettivi di budget annuali definiti a seguito di negoziazione e percentuale del 10% correlata all'esito del contributo individuale alla performance organizzativa;
- dirigente di struttura semplice (sia di Struttura Dipartimentale sia di Unità Operativa) € 2532 lordi/annui percentuale del 40% in relazione al raggiungimento degli obiettivi di budget annuali definiti a seguito di negoziazione e percentuale del 10% correlata all'esito del contributo individuale alla performance organizzativa;
- dirigente di natura professionale (Programmi, Alta Specializzazione, Incarichi Professionali) € 2472 lordi/annui percentuale del 40% in relazione al raggiungimento degli obiettivi di budget annuali definiti a seguito di negoziazione e percentuale del 10% correlata all'esito del contributo individuale alla performance organizzativa;

Entrambe le componenti delle quote di cui al precedente capoverso (40% e 10 %) sono finanziate con le risorse del Fondo della Retribuzione di Risultato anno 2019. La quota di retribuzione di risultato correlata agli obiettivi organizzativi, attribuiti con la negoziazione di Budget (40%), è erogata in un'unica soluzione a chiusura del percorso di valutazione.

Ai **nuovi dirigenti assunti a tempo indeterminato**, la quota individuale spettante è erogata con decorrenza dalla data di superamento del periodo di prova.

Partecipazione agli obiettivi:

- in caso di **assenza per malattia e infortunio sul lavoro**, dopo il 60° giorno di assenza nell'anno, è applicata la trattenuta stipendiale per il periodo di assenza corrispondente, fatto salvo che il dirigente assente in un intero semestre non ha diritto ad alcuna quota incentivante per tale periodo;
- in caso di **assenza per gravidanza e puerperio**, è corrisposta la quota individuale mensile corrispondente al periodo di astensione obbligatoria di complessivi 5 mesi e al primo mese di congedo parentale trattato con retribuzione intera;

E' prevista l'eventuale **revisione** dei contenuti economici del presente Accordo, in conseguenza:

- dell'esito della eventuale decurtazione del Fondo di cui al precedente art. 3) secondo quanto stabilito dall'applicazione della sopra citata normativa in materia;
- di eventuali disposizioni legislative nazionali o regionali che modifichino o integrino il quadro normativo di cui in premessa. Le parti in tal caso procederanno a ulteriore confronto per rivedere i contenuti del presente accordo, fermo restando il rispetto della disponibilità del fondo di riferimento.

ART. 7

Finalizzazione dei resti non spesi dei Fondi del Trattamento Economico Accessorio

In relazione all'andamento di spesa dei tre Fondi in rapporto all'ammontare degli stessi, sulla scorta dei dati prodotti dal Servizio Comune Gestione del Personale, le parti concordano di finalizzare come di seguito rappresentato le disponibilità economiche stimate per l'anno 2018 e per l'anno 2019.

Fermo restando che l'effettiva disponibilità sarà verificata al termine del processo di liquidazione delle quote relative agli obiettivi organizzativi verificati mensilmente, nonché di quelle quote relative agli obiettivi organizzativi assegnati in esito alla negoziazione di Budget, erogate in una unica soluzione, al termine del processo di valutazione da parte dell'OAS Aziendale.

FASSIO
Spencer

ll

CAR - MEDICINA EP.
V. B. B. B.

ANSAO ASSOMED Audeley
FERRARO - CIRCOLO ANSAO

Per quanto riguarda i resti dell'anno 2018, si fa riferimento a quanto già riportato all'art. 4 del presente accordo, e vengono destinati €. 87.190 a sostegno dei Progetti Finalizzati.

Per quanto riguarda i resti dell'anno 2019, sulla scorta dei dati prodotti dal Servizio Comune Gestione del Personale, le parti si danno reciprocamente atto della consistenza delle risultanze della previsione di spesa come di seguito rappresentato:

DIRIGENTI MEDICI	FONDO ANNO 2019	SPESA PREVISTA 2019	DIFFERENZA TRA FONDO E SPESA COMPLESSIVA anno 2019
POSIZIONE	8.253.863,12	7.414.592,00	839.271,12
DISAGIO	1.879.115,44	1.426.270,00	452.845,44
RISULTATO	1.822.101,81	1.773.411,00	48.690,81
Totali colonna	11.955.080,37	11.063.276,62	1.340.808,37

L'entità complessiva di tali risparmi (differenza fra importo del fondo e importo della spesa sul medesimo fondo), attualmente stimata in € 1.340.808,37 dovrà essere accertata a consuntivo e potrà risultare differente in relazione alla spesa effettiva (sia per la produttività collettiva/retribuzione di risultato, sia delle voci afferenti il Fondo della Posizione e del Disagio) che sarà determinata a consuntivo.

Le parti concordano di finalizzare la previsione dei resti non spesi, anno 2018 e anno 2019, come di seguito specificato:

A) quota integrativa, una tantum, correlata al raggiungimento degli obiettivi di budget anno 2019: quota complessiva di €. 570.000: vedi art. 8;

B) progetti finalizzati – produttività individuale anno 2019: quota complessiva €. 150.000 (di cui 87.190 finanziata dai resti non spesi anno 2018): vedi art. 9;

C) progetto di continuità assistenziale – quote aggiuntive paramtrate: quota complessiva €. 700.000: vedi art. 10;

ART. 8

Quota integrativa obiettivi organizzativi

Le parti concordano di attribuire una quota integrativa, una tantum, al fine di valorizzare l'attività e l'impegno di tutto il personale medico a tempo indeterminato nel realizzare, nel corso dell'anno 2019, gli obiettivi assegnati a tutte le articolazioni organizzative aziendali in sede di negoziazione di Budget. La quota complessiva di €. 570.000 è articolata in relazione agli incarichi di responsabilità attribuiti nell'ambito dell'organizzazione aziendale nelle seguenti tre quote:

- direttore di struttura complessa €. 1.400 lordi;
- dirigente di struttura semplice (sia di Struttura Dipartimentale, sia di Unità Operativa) €. 1.360 lordi;
- dirigente di natura professionale (Programmi, Alta Specializzazione, Incarichi Professionali) €. 1.320 lordi.

La quota integrativa una tantum di retribuzione di risultato, erogata in un'unica soluzione a chiusura del percorso di valutazione da parte dell'OAS, congiuntamente al pagamento della quota annuale di cui all'art. 6 del presente accordo, con verifica delle assenze per malattia ed infortunio.

ART.9

Progetti Finalizzati – produttività individuale

L'Azienda UsI di Ferrara riconosce nell'istituto dell'incentivazione della produttività un importante strumento di valorizzazione della risorsa umana e ne identifica una rilevanza strategica nell'ambito di una visione che colloca il miglioramento dell'efficienza e il rilancio della competitività tra i fattori di crescita dell'intero complesso organizzativo.

Accanto al sistema della Produttività Collettiva risorsa la cui entità generale è preliminarmente collegata alla percentuale di raggiungimento delle finalità definite nel Piano Annuale degli Obiettivi ed aperta a tutti i dirigenti, le finalità del sistema premiante sono perseguite, in via complementare, anche con il sistema della Produttività Individuale, quale risorsa destinata al finanziamento di "Progetti finalizzati".

FASMA
Speranza

ll

caia - Medici FP.
Lubhajar

FERRARI-CRISTO MEMMO DAUD

ANASSO DISTINTE AUTEPS

AAFCO ENPC Puchi

Si tratta di progetti che hanno il carattere di innovazione, realizzano nuovi servizi ed attività o consolidano la funzionalità di quelli preesistenti in situazioni di profonda riorganizzazione, migliorano le modalità di erogazione di servizi preesistenti o, in casi eccezionali, sono finalizzati al recupero di situazioni di arretrato.

Per tali progetti la partecipazione è riservata ai dirigenti sono individuati dal Responsabile della struttura proponente ciascun progetto che riconosce l'apporto individuale e valorizza la quota incentivante.

La progettualità correlata agli incentivi individuali è il presupposto per rendere esplicito il valore associato all'apporto offerto da ciascun collaboratore ai risultati ottenuti ed al miglioramento dei servizi, apprezzandone il rendimento e le caratteristiche professionali.

Tale concezione pone una forte attenzione non solo alla progettazione del sistema affinché esso possa risultare funzionale rispetto alle specificità degli obiettivi prefissati, ma anche agli elementi strumentali e di processo che ne garantiscono la corretta applicazione, secondo un approccio trasparente che assicuri criteri omogenei e definisca con chiarezza regole, responsabilità e ruoli.

Richiamati i sotto riportati articoli del CCNL Area della Dirigenza Medica e Veterinaria del 08/06/2000 che consentono di utilizzare temporaneamente sul Fondo della Retribuzioni di Risultato dell'anno corrente gli eventuali risparmi dei Fondi del trattamento economico accessorio (Posizione, Disagio) che annualmente risultassero ancora disponibili a consuntivo:

- art. 52, comma 4, lett. c);
- art. 50, comma 4;
- art. 51, comma 2.

Le parti concordano che il budget destinato al finanziamento dei progetti finalizzati dell'anno 2019 è finanziato dalle disponibilità del Fondo della Retribuzione di Risultato dell'anno 2019 nonché dai resti non spesi dalle risorse provenienti e confluite in tale Fondo, a consuntivo, dal Fondo per la remunerazione delle particolari condizioni di lavoro e dal Fondo per la retribuzione della posizione degli anni 2018 e 2019, come concordato al precedente art. 4 del presente accordo.

La finalizzazione delle risorse economiche destinate al riconoscimento della produttività individuale è articolata secondo la seguente progettualità:

- **1) Progetti Finalizzati di interesse strategico aziendale**

Per quanto riguarda i criteri per la formulazione dei progetti finalizzati, il percorso di attivazione e accesso alla produttività speciale e all'attribuzione delle quote incentivanti si ritengono significative le seguenti caratteristiche:

- sviluppo dei processi di informatizzazione in ogni ambito di attività;
- sviluppo di progetti regionali di particolare complessità e impegno;
- sistema della rete emergenza-urgenza provinciale;
- interventi orientati ai nuovi bisogni e alle nuove indicazioni nazionali e regionali in campo preventivo e di sanità pubblica;
- straordinarietà delle situazioni organizzative che richiedono una attività di recupero arretrati;
- sviluppo di nuove metodologie di intervento in area assistenziale, riabilitativa e di integrazione;
- contenimento dei tempi di attesa.

Il progetto deve contenere la proposta di attribuzione delle quote ai singoli partecipanti.

Il budget destinato al finanziamento dei progetti finalizzati di interesse strategico aziendale dell'anno 2019 è di €. 150.000 (di cui €. 87.190 provenienti dai resti non spesi dell'anno 2018) finanziato dalle risorse spendibili sul Fondo della Retribuzione di Risultato come sopra esposto.

L'erogazione della quota incentivante, riservata al solo personale a tempo indeterminato, avviene al termine delle attività prevista dal progetto, in rapporto alla percentuale di raggiungimento dell'obiettivo, valutata dall'Organismo Aziendale di Supporto al Nucleo di Valutazione.

FASID SUR
Safarid 22

ll

cair - medici - FP
Vukbajic

FASID - CIRO Manno Busb

A NASO ASPO/REV Audace/RS

AAPOI EMAC / Capr

Le quote individuali sono attribuite, al solo personale a tempo indeterminato, in relazione alla realizzazione del progetto, presentato dal Direttore/Responsabile dell'articolazione organizzativa, secondo gli standard aziendali, con individuazione specifica degli indicatori di attività e dei Dirigenti Medici coinvolti nel progetto, proponendo per ciascuno una quota di retribuzione di risultato in relazione all'impegno e alla responsabilità rivestite nel raggiungimento dell'obiettivo.

La Direzione strategica, cui va proposto il progetto ne valuta l'ammissibilità e la sostenibilità economica. L'erogazione della quota incentivante, riservata al solo personale a tempo indeterminato, avviene al termine delle attività previste dal progetto, in rapporto alla percentuale di raggiungimento dell'obiettivo, valutata dall'Organismo Aziendale di Supporto al Nucleo di Valutazione.

ART. 10
Progetto finalizzato continuità assistenziale
quote aggiuntive parametrate

Le parti ritengono opportuno, in continuità con l'anno precedente, valorizzare l'impegno e la gravosità dell'attività prestata dal personale della dirigenza medica nel garantire la continuità assistenziale – assicurata attraverso un accesso sinergico al servizio di guardia diurna, notturna e festiva sia divisionale che interdivisionale, alla pronta disponibilità sia sostitutiva che integrativa – in rapporto alla attività garantita per sostenere le strategie aziendali definite in sede di programmazione e attribuite alle singole equipe in esito alla contrattazione di Budget con l'assegnazione degli obiettivi annuali.

Il budget destinato al finanziamento del progetto finalizzato in argomento per l'anno 2019 è di €. 700.000 finanziato dalle disponibilità confluite a consuntivo del Fondo della Retribuzione di Risultato 2019, provenienti dei resti non spesi dal Fondo della Retribuzione di Posizione 2019 e dal Fondo Disagio 2019, come sopra esposto all'art. 7 del presente accordo.

La gravosità del servizio di guardia viene graduata per tutte le articolazioni organizzative, su cinque livelli, in relazione a parametri che consentono di esprimere anche il riconoscimento economico aggiuntivo della quota di retribuzione di risultato.

Tali quote aggiuntive parametrate sono comunque espressione della complessiva attività svolta dalla equipe per la realizzazione degli obiettivi assegnati in sede di Budget e pertanto devono essere considerate all'interno della valutazione annuale complessiva della retribuzione di risultato.

La quota viene definita con riferimento alla gravosità relativa alle seguenti tipologie di attività con un parametro applicato ai componenti dell'equipe secondo l'attività normalmente svolta:

TIPOLOGIA ATTIVITA' PRESTATATA	PARAMETRO	QUOTA MENSILE
UO con sola attività diurna	1	100
UO con attività diurna e copertura delle emergenze con Pronta Disponibilità	1,10	110
UO con attività sulle 24h, garantita dal servizio di guardia	1,30	130
UO con attività sulle 24h, garantita dal servizio di guardia e servizio di Pronta Disponibilità	1,50	150
UO con attività sulle 24h, nell'area dell'emergenza urgenza (Pronto Soccorso e 118)	1,65	165
UO con attività sulle 24h, garantita dal servizio di guardia e servizio di Pronta Disponibilità nelle strutture di anestesia e rianimazione e sale operatorie	1,65	165
UO con attività sulle 24h, garantita dal servizio di guardia con numerosità di pazienti assistiti superiore a 50 posti letto	1,70	170

Il budget complessivo di spesa per il Progetto in argomento è limitato a complessivi € 700.000; resta fermo quanto stabilito in relazione agli obiettivi di budget e della relativa percentuale di valutazione nonché quanto previsto dall'articolo 6 con riferimento alle assenze dal servizio.

La quota parametrata non viene corrisposta ai dirigenti medici a tempo determinato.

FASSIO SWR
Silf...

ll

CCIAA - Medici - FP
V...

ANASTO AJB... Adz... Ferraro - ciro... Monu... AACOI EMAC / Anst

Le quote vengono corrisposte in un'unica soluzione successivamente alla erogazione della quota mensile, di quella annuale e di quella aggiuntiva una tantum di cui agli art. 6 e 7 del presente Accordo, in relazione all'esito della valutazione annuale, sulla base dei risultati ottenuti e della realizzazione degli obiettivi definiti in sede di negoziazione di budget.

Le parti concordano sin d'ora che le quote mensili aggiuntive parametrare potranno essere adeguate e proporzionalmente ridotte per contenere la somma complessiva all'interno del budget assegnato di 700.000.

Le parti concordano (ex ante), sin d'ora che le quote che risulteranno a consuntivo non spese nel corso del corrente anno sui Fondi di Risultato, Posizione e Condizioni di Lavoro sono destinate ad integrare la disponibilità del Fondo di Risultato anno 2019 e, per la parte eventualmente non spesa, a favore del Fondo di Risultato anno 2020.

Quanto sopra è in applicazione della Circolare n. 16 del 2/05/2013 e della Circolare n. 15 del 30/04/2014 della Ragioneria dello Stato che consentono, con specifiche clausole degli accordi integrativi formalmente concordate dai rappresentanti dell'Azienda con i rappresentanti delle OO.SS., di destinare a programmi e progetti dell'anno successivo quanto definitivamente non utilizzato dei Fondi Posizione, Condizioni di Lavoro e Risultato dell'anno precedente.

Art. 11

FONDO PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO LEGATO ALLE CONDIZIONI DI LAVORO

In applicazione della normativa contrattuale nazionale e regionale in materia, i Fondi contrattuali del trattamento economico accessorio dell'anno 2019 non possono superare il limite del corrispondente importo determinato per l'anno 2016;

L'Azienda ha determinato con propria atto deliberativo n. 23 del 04/02/2019 i Fondi del trattamento economico accessorio di tutte le Aree Contrattuali dell'anno 2018 che rappresentano, nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 23, comma 2 del D. Lgs. 75/2017, il limite massimo del finanziamento Fondo anno 2019 per il finanziamento per i compensi del lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, come di seguito indicato:

Il fondo di cui all'art. 10 CCNL 06/05/2000 – Il biennio 2008/2009 – per i compensi di Lavoro Straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di Disagio, Pericolo, Danno, è quantificato al 1.1.2019 in **€ 1.879.115,44** come da delibera n. 75 del 17/04/2018 come di seguito specificato :

ANNO 2019: al 31/12/2018

FONDO CONSOLIDATO al 31.12.2009	€ 2.138.765,50
INCREMENTO: Trasferimento in entrata Diabetologia (delibera 65/2016) quota parte anno 2016	€ 0,00
RIDUZIONE: Trasferimento in uscita Laboratorio Analisi (delibera 162/2016) quota parte anno 2016	€ -9.705,54
DECURTAZIONI:	
Art. 9, comma 2 bis D.L. 78/10 convertito con Legge 122/10 (applicazione circolare 20/2015 MEF per percentuale di riduzione del personale tra 2010 e 2014 pari a -10,11%)	€ -216.229,19
Decurtazione per soppressione incarico U.O. Delibera 78/2015 quota parte anno 2015	€ -3.883,91
Decurtazione per soppressione incarico U.O. Delibera 78/2015 annualizzazione 2015	€ -715,46
INCREMENTO: Trasferimento in entrata Diabetologia (delibera 65/2016) quota parte anno 2017	€ 0,00
RIDUZIONE: Trasferimento in uscita Laboratorio Analisi (delibera 162/2016) quota parte anno 2017	€ -29.115,96
Totale provvisorio anno 2019	€ 1.879.115,44

FASSED SARE
Saverio

Il caire - medici FP
Ukhajee

ANNO ALPINA
 FASSED SARE
 Ukhajee

Nell'ipotesi in cui venga rinnovato il Contratto Collettivo Nazionale si procederà alla rideterminazione del Fondo per l'anno 2019 e, qualora ne ricorreranno i presupposti, si provvederà altresì ad applicare le disposizioni previste dall'art. 9 quinquies del D.L. 78/2015 convertito con Legge n. 125/2015.

Le parti confermano le modalità di utilizzo concordate con i precedenti accordi sindacali sulle materie afferenti al Fondo in oggetto, fatto salvo quanto sotto riportato per l'indennità dei turni di pronta disponibilità.

Le parti concordano (ex ante), sin d'ora che le quote che risulteranno a consuntivo non spese nel corso del corrente anno sui Fondi di Risultato, Posizione e Condizioni di Lavoro sono destinate ad integrare la disponibilità del Fondo di Risultato anno 2019 e, per la parte eventualmente non spesa, a favore del Fondo di Risultato anno 2020.

Quanto sopra è in applicazione della Circolare n. 16 del 2/05/2013 e della Circolare n. 15 del 30/04/2014 della Ragioneria dello Stato che consentono, con specifiche clausole degli accordi integrativi formalmente concordate dai rappresentanti dell'Azienda con i rappresentanti delle OO.SS., di destinare a programmi e progetti dell'anno successivo quanto definitivamente non utilizzato dei Fondi Posizione, Condizioni di Lavoro e Risultato dell'anno precedente.

ART. 12
Norma finale
Resti dei tre Fondi

Le parti concordano inoltre (ex ante), sin d'ora che le quote che risulteranno a consuntivo non spese nel corso del corrente anno sui Fondi per la Retribuzione di Risultato, Fondo per le remunerazione delle particolari condizioni di lavoro e il Fondo del Retribuzione di Posizione sono state destinate ad integrare la disponibilità del Fondo di Retribuzione di Risultato anno 2019 e, per la parte eventualmente non spesa, saranno utilizzate per il finanziamento del Fondo di Risultato anno 2020.


Quanto sopra è in applicazione della Circolare n. 16 del 2/05/2013 e della Circolare n. 15 del 30/04/2014 della Ragioneria dello Stato che consentono, con specifiche clausole degli accordi integrativi formalmente concordate dai rappresentanti dell'Azienda con i rappresentanti delle OO.SS., di destinare a programmi e progetti dell'anno successivo quanto definitivamente non utilizzato dei Fondi Posizione, Condizioni di Lavoro e Risultato dell'anno precedente.

Siglato il 4 dicembre 2019

Sottoscritto il 30.12.2019

LETTO, CONFERMATO E SOTTOSCRITTO:

LA DIREZIONE:


Il Direttore Amministrativo
Dr. Stefano Carlini

LE OO.SS. AREA DIRIGENZA MEDICA:

ANAAO-ASSOMED
FESMED-CIMO
AAROI-EMAC
CCIL - Medici
FASSIA SMC
FP. Libbajz
Segeo Pdz

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Parere sull'ipotesi di contrattazione integrativa

In data 23/12/2019 alle ore 9,30, si è riunito, previa convocazione a mezzo posta elettronica del 17/12/2019 presso la sede dell'Azienda USL di Ferrara, via Cassoli, 30, il Collegio sindacale, per esprimere il parere sull'ipotesi di contrattazione integrativa. La contrattazione integrativa, prevista dall'articolo 4 del C.C.N.L. è stata regolarmente attivata.

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

C.C.N.L. 17 OTTOBRE 2008 AREA DIRIGENZA MEDICO-VETERINARIA DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE

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. 71391 del 11/12/2019 ? Si
- vista la relazione illustrativa al contratto integrativo n. 71391 del 11/12/2019 ? 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:

L'Azienda ha sottoposto al Collegio Sindacale, con nota PG 71391 del 11.12.2019, l'ipotesi di accordo decentrato sulla "RETRIBUZIONE DI RISULTATO 2019 - AREA DIRIGENZA MEDICA" siglato il 04.12.2019 nonché la Relazione Tecnico-Finanziaria che definisce puntualmente la costituzione del Fondo in esame per l'anno 2019. La predetta nota è stata trasmessa dall'Azienda al Collegio con e-mail del 13 dicembre 2019. Il Collegio sulla base di quanto rappresentato nella citata Relazione, ritiene di certificare positivamente il Fondo "Retribuzione di Risultato" Anno 2019 - dell'Area Dirigenza Medica, tenuto conto che è stato rispettato il limite 2016 previsto dall'articolo 23, comma 2 del Decreto legislativo n. 75/2017.