

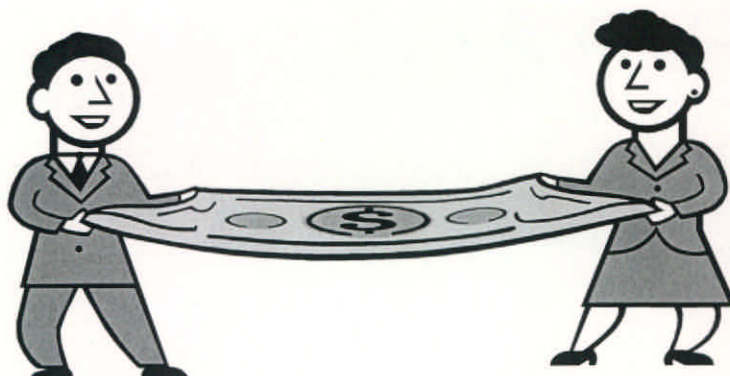
SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
Azienda Unità Sanitaria Locale di Ferrara

Siglato il 04.12.2019
Sottoscritto il 30.12.2019

**Area DIRIGENZA VETERINARIA
ACCORDO SINDACALE
sulla**

**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 aziendali: **VEDI RELAZIONE TECNICO ILLUSTRATIVA**

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

**PERSONALE DELL'AREA DEI DIRIGENTI VETERINARI
ACCORDO DECENTRATO PER LA DEFINIZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO**

Art. 1

Campo di applicazione e finalità

1. Le norme contenute nel presente accordo si applicano a tutto il personale dipendente dell'Azienda USL di Ferrara, nella posizione di Dirigente dell'Area Veterinaria, 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;

3) Riferimenti contrattazione integrativa aziendale:

Accordo Decentrato per l'Area della Dirigenza Veterinaria, 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 2017 di 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;

- l'Azienda ha determinato con propria atto deliberativo n. 23 del 04/02/2018 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	€ 64.183,85
INCREMENTI :		
/		
DECURTAZIONI:		
Art. 9, comma 2 bis D.L. 78/10 convertito con Legge 122/2010 (applicazione circolare 20/2015 MEF: variazione non negativa personale 2010-2014: conferma fondi delibere anni precedenti)		€. -3.236,15
Art. 1, comma 236 L. 208/2015 (applicazione circolare 20/2015 MEF: variazione negativa media personale 2015 verso media personale 2016): - 0,45% su Fondo 2015 (€. 60.947,70)		€. -274,26
Totale provvisorio anno 2019		€. 60.673,44

Il Fondo per la Retribuzione di Risultato è determinato in via provvisoria per l'anno 2019, in **€. 60.673,44**.

ART. 4
Fondo di finanziamento spendibile nel 2019

Tenuto conto che, a consuntivo dell'anno 2018, non sono previsti **residui** relativi alla gestione delle risorse dell'anno **2018** e le parti concordano sin d'ora (ex ante), 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.

Il Fondo spendibile per l'Anno 2019 ammonta €. 60.673,44

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 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 relativi al 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, come richiesto dal livello Regionale, prevede la necessità di superare ogni forma di acconto periodico nel pagamento della retribuzione legata al risultato (dirigenza) e alla produttività collettiva per il miglioramento dei servizi (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, dal mese di febbraio 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 sia possibile misurare il risultato su base mensile attraverso appositi indicatori.

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.

Il citato piano di avvicinamento 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.

Per individuare 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:

- 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 comporta la seguente ricaduta sulla componente variabile di risultato:

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.

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;
- Percentuale del 10% correlata all'esito del contributo individuale alla performance organizzativa

Entrambe le quote saranno congiuntamente erogate in un'unica soluzione a chiusura del percorso di valutazione complessivo da parte dell'OAS per quanto riguarda la percentuale del 40% e dal superiore gerarchico per la restante percentuale del 10%.

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;

Tutti gli obiettivi vengono riassegnati anche al personale dell'Area del Comparto dei singoli settori di attività attraverso la diffusione degli stessi da parte delle Direzioni Infermieristiche – Tecniche, nonché da parte delle Direzioni Dipartimento e Unità Operativa.

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>.

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 Veterinaria, è stabilito nell'importo annuo lordo di €. 2088

Si stabilisce l'erogazione di una quota mensile in relazione allo stato di avanzamento dell'attività correlata agli obiettivi organizzativi sopra elencati a favore di tale personale dirigente nella misura del 50% dell'intera quota individuale spettante ovvero €. 87/mensili

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

- direttore di struttura complessa €. 1044 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 al performance organizzativa;

- Quote aggiuntive a saldo:

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 le somme spendibili destinate al finanziamento della retribuzione di risultato di cui al presente articolo, finalizzato alla realizzazione degli obiettivi indicati al punto 5 in una logica di riconoscimento della produttività collettiva, per l'anno 2019 siano integrate anche dai resti non spesi come sotto determinati in via presuntiva, derivanti dalle risorse del Fondo Posizione e dal Fondo Disagio. In sede di determinazione e liquidazione del saldo saranno integrate le quote da liquidare a saldo (€ 174 mensili per 12 mesi per ogni Dirigente Veterinario) con la ripartizione dei risparmi suddetti in relazione all'unità di Dirigenti Veterinari a tempo indeterminato in servizio nell'anno 2019 tenuto conto del periodo di attività svolta.

FONDO	ANNO 2019	SPESA	DIFFERENZA TRA FONDO E SPESA COMPLESSIVA
POSIZIONE	605.105,66	518.090,00	87.016
DISAGIO	67.812,57	59.929,00	7.884
RISULTATO	60.673,44	58.440	2.233
Totali colonna	733.592	631.459,00	97.133

Tale meccanismo redistributivo di risorse trova la sua motivazione nella particolare rilevanza strategica rivestita per l'Azienda dalla realizzazione degli obiettivi assegnati per l'anno 2019 e rappresenta altresì l'espressione della complessiva attività svolta dalla équipe per la realizzazione degli obiettivi assegnati in sede di Budget che pertanto è considerata all'interno della valutazione annuale complessiva della retribuzione di risultato.

Evidenziato che le quote mensili sono erogate in misura non superiore al 50% della quota complessivamente spettanti, le quote aggiuntive vengono corrisposte in un'unica soluzione una tantum, successivamente alla erogazione dei saldi della retribuzione di risultato collegati alla produttività collettiva, in relazione all'esito della valutazione annuale, sulla base dei risultati ottenuti e della realizzazione degli obiettivi definiti in sede di negoziazione di budget della singola équipe nonché in relazione all'esito della valutazione individuale.

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.

Ai **nuovi dirigenti assunti a tempo indeterminato**, la quota individuale spettante è erogata dopo il 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 punto 5) secondo quanto stabilito dal documento Stato-Regioni richiamato in premessa;
- 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.

AC

Alfon

ART. 7 Progetti Finalizzati

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 (Retribuzione di risultato) 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 dipendenti, le finalità del sistema premiante sono perseguite, in via complementare, anche con il sistema della Produttività Speciale, quale risorsa destinata al finanziamento di "**Progetti finalizzati**".

Si tratta di progetti che hanno il carattere di innovazione, realizzano nuovi servizi ed attività, 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 ad un numero limitato di dipendenti che sono individuati dal Responsabile apicale della struttura proponente ciascun progetto.

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.

ARTICOLAZIONE DEL BUDGET

L'attività correlata allo svolgimento dei progetti è resa al di fuori dell'orario di lavoro e dà luogo a eccedenze orarie.

Il budget destinato al finanziamento dei progetti finalizzati è compreso all'interno degli specifici fondi contrattualmente previsti per il finanziamento della Retribuzione di Risultato ed è quantificato come di seguito rappresentato:

Area Dirigenza Veterinaria:

€ 5.000 di cui 3.000 riservati per fronteggiare situazioni di criticità contingente, non prevedibili.

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 fa riferimento alle Linee Guida Aziendali del 2014.

ART. 8 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 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 Fondo anno 2019 per il finanziamento per i compensi del lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio;

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 €. **67.812,57** come da delibera n. 23 del 04/02/2019 come di seguito specificato :

ANNO 2019: al 31/12/2018

FONDO CONSOLIDATO al 31.12.2009	€ 68.119,11
INCREMENTI	/
DECURTAZIONI:	
Art. 9, comma 2 bis D.L. 78/10 convertito con Legge 122/2010 (applicazione circolare 20/2015 MEF: variazione non negativa personale 2010-2014: conferma fondi delibere anni precedenti)	€. -0
Art. 1, comma 236 L. 208/2015 (applicazione circolare 20/2015 MEF: variazione negativa media personale 2015 verso media personale 2016): - 0,45% su Fondo 2015 (€. 68.119,11)	€. -306,54
Totale anno 2018	€.67.812,57

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. 9
Norma finale
Resti dei tre Fondi

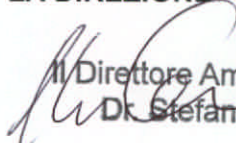
Le parti concordano inoltre (ex ante), sin d'ora che le quote che risulteranno a consuntivo non spese nel corso del corrente anno sui Fondi per la Retribuzione di Risultato, Fondo per la remunerazione delle particolari condizioni di lavoro e il Fondo del Retribuzione di Posizione sono destinate ad integrare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

Siglato il 4 dicembre 2019

Sottoscritto il 30.12.2019

LA DIREZIONE


Il Direttore Amministrativo
Dr. Stefano Carlini

LE OO.SS. AREA DIRIGENZA VETERINARIA



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 del 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 VETERINARIA" siglato il 04.12.2019 nonchè 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 Veterinaria, tenuto conto che è stato rispettato il limite 2016 previsto dall'articolo 23, comma 2 del Decreto legislativo n. 75/2017.