

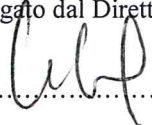
**VERBALE DI MANCATO ACCORDO
SULL'UTILIZZO DELLE RISORSE DEI FONDI CONTRATTUALI**

**VERBALE DI CONCERTAZIONE AD ESITO NEGATIVO
SULL'AFFIDAMENTO, GRADUAZIONE E REVOCA DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI**

Il giorno 31/7/2019 alle ore 10,30, presso l'aula riunioni della Direzione Generale ha avuto luogo l'incontro tra:

**LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA
DELL'AZIENDA OSPEDALIERA DI PADOVA:**


Direttore Amministrativo (delegato dal Direttore Generale)

..... 

Direttore Sanitario

.....

Direttore UOC Risorse Umane

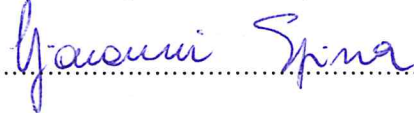
.....  *

* La presente sottoscrizione si riferisce al verbale di mancato accordo sull'utilizzo delle risorse dei fondi contrattuali, in quanto potenzialmente interessate alle selezioni per l'affidamento di incarichi dirigenziali.



**LE DELEGAZIONI TRATTANTI DI PARTE
SINDACALE:**

FEDIRETS (Sezione FEDIR) :

..... 

CISL FP Sanità:

.....

FP CGIL:

.....

UIL FPL:

.....

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono il documento in oggetto che verrà inviato al Collegio sindacale, in applicazione dell'art. 55 del D.Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 e secondo le procedure di cui all'art. 4, comma 7, del CCNL 17 ottobre 2008, nel testo che segue. A seguito di parere favorevole dello stesso Collegio, ove necessario, il documento verrà applicato a tutti gli effetti.



**REGIONE DEL VENETO
AZIENDA OSPEDALIERA DI PADOVA**

DIRIGENZA PROFESSIONALE TECNICA AMMINISTRATIVA

**VERBALE DI MANCATO ACCORDO
SULL'UTILIZZO DELLE RISORSE DEI FONDI CONTRATTUALI**

**VERBALE DI CONCERTAZIONE AD ESITO NEGATIVO
SULL'AFFIDAMENTO, GRADUAZIONE E REVOCA DEGLI INCARICHI
DIRIGENZIALI**

Padova, 31/07/2019

Le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale si sono incontrate più volte al fine di addivenire ad un'intesa sui criteri e modalità di distribuzione delle risorse correlate ai fondi contrattuali ai sensi dell'art.4 del CCNL 3/11/2005, nonché per concertare sui criteri generali di affidamento, mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali ai sensi dell'art.6 del CCNL 3/11/2005.

Si riassumono schematicamente le convocazioni degli incontri durante i quali le parti negoziali si sono confrontate sulle materie suesposte, riportando brevemente quanto discusso. A seguire vengono riepilogate le posizioni assunte dalle parti negoziali al termine di tutti gli incontri, facendo riferimento alle sole elaborazioni economiche relative all' incontro del 19/06/2019.

<i>Incontro del 22/08/2017</i>		
<i>Presenti al tavolo:</i>		<i>Sintesi delle posizioni:</i>
Delegazione parte Amministrazione:	Direttore Amministrativo Dott. Roberto Toniolo, Direttore UOC Risorse Umane Dott.ssa Laura Moretti	<p>L'Amministrazione, rispetto ai dati inviati con nota prot. 37716 del 20/6/2017 (Costituzione Fondi contrattuali, riepilogo utilizzi 2012/2016, teste in servizio al 1/6/2017) riepiloga la situazione dei fondi, facendo presente in particolare lo sfioramento del fondo posizione. Attualmente vi è una compensazione complessiva dei fondi grazie anche all'incremento di risorse provenienti dalla Libera Professione.</p> <p>L'amministrazione afferma la volontà di rivedere la graduazione degli incarichi dirigenziali al fine di ricondurli entro la capienza dei fondi in occasione della riorganizzazione che dovrà essere attuata sulla base della DGRV n. 1306 del 16.08.2017.</p> <p>Non è fattibile incrementare ulteriormente i fondi con risorse extra, come per esempio la proposta OO.SS. dei finanziamenti aggiuntivi provenienti dalla collaborazione con lo IOV.</p>
Delegazione parte Sindacale:	FEDIRETS (Elisa Petrone, Bruzzo Giorgio, Spina Giovanni, Barbiero Michela)	<p>Con riferimento ai dati ricevuti, le OO.SS. fanno presente: a) la situazione critica dei fondi e la mancanza di parte del saldo risultato 2015 e di tutta quella del 2016; b) la necessità di procedere ad una nuova graduazione degli incarichi. Chiedono un approfondimento sulla situazione dei dirigenti a t.indet./t.det. e di quelli con Incarico ex art.15 septies/octies D.Lgs.502/1999 o con specifico finanziamento, per valutare l'incidenza del costo nei fondi contrattuali. Propongono di incrementare i fondi con altri finanziamenti aggiuntivi, ad esempio convenzione con lo IOV.</p>

<i>Incontro del 17/10/2017</i>		
<i>Presenti al tavolo:</i>		<i>Sintesi delle posizioni:</i>
Delegazione parte Amministrazione:	Direttore Amministrativo Dott. Roberto Toniolo, Direttore UOC Risorse Umane Dott.ssa Laura Moretti	<p>Si consegnano i prospetti aggiornati di riepilogo utilizzo dei fondi contrattuali anni 2016/2017 e previsione 2018.</p> <p>Sono state elaborate più ipotesi: a) situazione attuale con fondi incrementati da risparmi piano razionalizzazione 2017 e introiti libera professione (da tener presente lo scorporo risorse verso Az.Zero e l'abbattimento dell'Ind.SC Legge n.30/2016); b) scorporo del costo di alcuni dirigenti da imputare a specifici finanziamenti. Nonostante l'ipotesi b), il fondo di posizione rimane in negativo e pertanto è necessario provvedere ad una revisione delle retribuzioni. Possibili azioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> - non rinnovare contratti a tempo determinato; - portare la retribuzione di posizione al valore minimo della graduazione aziendale attualmente vigente; - rivedere gli acconti di risultato: ancorché il CCNL consenta la corresponsione di acconti mensili in misura non superiore al 50% e fatte salve operazioni di conguaglio alla verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi, l'OIV in più occasioni ha segnalato l'opportunità che la retribuzione in argomento avvenga con scadenze diverse, utilizzando anche le risorse del piano di razionalizzazione. <p>Si impegna a riportare l'attenzione della Regione Veneto sulla criticità dei fondi, anche in previsione del nuovo atto aziendale.</p>

P. M.

Delegazione parte Sindacale:	FEDIRETS (Spina Giovanni, Barbiero Michela), CISL (Turato Fabio)	- Chiedono che ai dirigenti venga garantito il trattamento economico in godimento in applicazione dell'art. 1 comma 18 del D.L.138/2011; - propongono il passaggio stabile del fondo trattamento accessorio in posizione, anche se l'ammontare sana in minima parte il negativo; - non concordano sull'abbassamento delle retribuzioni di posizione e risultato ; - anche se indicato nelle linee regionali di indirizzo dell'atto aziendale, fanno presente il loro disappunto sulla possibilità che alcuni direttori di UOC diventino responsabili di UOS. A parità di complessità di attività in questa azienda, diminuiscono molto sia posizione che risultato; - contestano che a causa di nuovi incarichi e trasformazioni di rapporto di lavoro ne rimettono i dirigenti già in servizio, in quanto non è possibile incrementare le risorse dei fondi contrattuali.
------------------------------	--	--

Incontro del 21/12/2017		
<i>Presenti al tavolo:</i>		<i>Sintesi delle posizioni:</i>
Delegazione parte Amministrazione:	Direttore Amministrativo Dott. Roberto Toniolo, Direttore UOC Risorse Umane Dott.ssa Laura Moretti	Si conferma la situazione rispetto ai prospetti già consegnati nel corso del precedente incontro. Propone di ricondurre da gennaio 2018 tutti gli incarichi in essere al valore minimo previsto dal CCI per tipologia di incarico (es. UOC € 18.300, UOS € 11.500 per la posizione). Questa azione potrebbe riequilibrare in parte il fondo, tenendo conto di alcune cessazioni e di alcuni dirigenti da imputare a specifici finanziamenti. Il risultato per il 2017 non è garantito al 100% ma solo per la quota acconto, il saldo dipende da quante risorse verranno recuperate dai risparmi del Piano di razionalizzazione. Si informano le OO.SS. che vi è stato un confronto con i competenti uffici regionali.
Delegazione parte Sindacale:	FEDIRETS (Bruzzo Giorgio, Dal Gesso Samuel, Barbiero Michela)	Chiedono un confronto congiunto con la Regione. Ribadiscono che il pagamento dei saldi di risultato 2015/2016 non è ancora stato corrisposto. Non sono d'accordo di sottoscrivere un accordo in riduzione delle quote in essere, chiedendo di incrementare i fondi con altre risorse aggiuntive. La graduazione degli incarichi attuale prevede una pos. variabile aziendale più alta per le UOS rispetto alle UOC e pertanto chiedono all'Amministrazione di formulare ulteriori ipotesi. Infine ritengono necessario rivalutare l'assetto organizzativo previsto nel nuovo atto aziendale, dove sono previste 12 UOS, con difficoltà a ricoprirle per non capienza dei fondi.
L'Amministrazione si impegna a promuovere un incontro con la Regione e di non assumere iniziative unilaterali, in ordine alla riduzione delle retribuzioni.		

<p>Incontro del 16/03/2018 tra la Direzione Risorse Strumentali SSR Regione Veneto, Amministrazione Azienda Ospedaliera e Organizzazioni Sindacali.</p> <p>Nel corso dell'incontro Azienda e OO.SS. hanno rappresentato la criticità data dall'esiguità dei fondi contrattuali, evidenziando come essa non sia correlata ad un incremento della dotazione organica nel tempo realizzata, bensì risulti datata nel tempo. In proposito, l'Azienda espone i dati forniti in occasione di una rilevazione ministeriale avvenuta nel 2009, e riferita agli anni 1998-2009. La Regione ribadisce i noti vincoli imposti in materia dalle disposizioni nazionali, i quali impediscono l'incremento dei fondi. Le OO.SS. insistono per un riconoscimento del carattere eccezionale della situazione, e chiedono alla Regione di intervenire, anche ponendo in essere un'azione di perequazione dei trattamenti economici tra le varie Aziende.</p>
--





<i>Incontro del 25/05/2018</i>		
<i>Presenti al tavolo:</i>		<i>Sintesi delle posizioni:</i>
Delegazione parte Amministrazione:	Direttore Amministrativo Dott. Roberto Toniolo, Direttore UOC Risorse Umane Dott.ssa Laura Moretti	Vengono consegnati nuovi aggiornamenti di utilizzo dei fondi contrattuali 2018 e previsione 2019, tenendo conto di alcune cessazioni e di alcuni dirigenti da imputare a specifici finanziamenti. Per il 2018 L'amministrazione conferma la posizione già dichiarata in precedenti incontri. A risposta della richiesta delle OO.SS. precisa che l'applicazione dell'art. 1 comma 18 del D.L.138/2011 può avvenire solo in capienza dei fondi. Per il 2019, considerata l'ulteriore decurtazione del 12% per trasferimento Az.Zero e la futura attuazione dell'atto aziendale, la previsione delle retribuzioni è: - posizione al minimo contrattuale CCNL; - risultato solo a capienza di risorse residue. Si informano le OO.SS. che al momento non è prevista la decurtazione dell'indennità struttura complessa (Legge n.30/2016), in quanto si vuole far presente alla Regione che, da 16 UOC del precedente atto si passa a 9 UOC, ma storicamente i fondi AOP sono costruiti su 7 UOC. Precisa, in ogni caso, che tale problema verrà a porsi con l'approvazione in via definitiva, e sua attuazione, del nuovo Atto Aziendale.
Delegazione parte Sindacale:	FEDIRETS (Dal Gesso Samuel, Spina Giovanni, Luisa Longhini), CISL (Turato Fabio)	Ribadiscono la loro posizione già esposta nei precedenti incontri. Chiedono la garanzia del trattamento economico in godimento ai dirigenti. Ritengono insostenibile che l'AOP non abbia risorse per pagare il minimo contrattuale, avendo delle strutture scoperte in capo al Direttore Amministrativo. Non concordano sull'utilizzo di risorse aggiuntive variabili annualmente per finanziare le retribuzioni, chiedono un incremento stabile dei fondi.

<i>Incontro del 10/12/2018</i>		
<i>Presenti al tavolo:</i>		<i>Sintesi delle posizioni:</i>
Delegazione parte Amministrazione:	Direttore Amministrativo Dott. Roberto Toniolo, Direttore UOC Risorse Umane Dott.ssa Laura Moretti	Si conferma che non è cambiato molto rispetto al precedente incontro e alle proiezioni di spesa già consegnate. La posizione dell'Amministrazione rimane tale per il 2019. Relativamente ai risparmi del piano di razionalizzazione anno 2017 si propone alle OO.SS. la sottoscrizione di un'intesa che prevede la distribuzione di tali risorse con i criteri del risultato al fine di compensare in parte il mancato saldo. Si impegna per il 2018/2019 di attivarsi maggiormente sul piano di razionalizzazione con azioni di risparmio per tutte le strutture.
Delegazione parte Sindacale:	FEDIRETS (Bruzzo Giorgio, Dal Gesso Samuel, Spina Giovanni), CISL (Turato Fabio)	Le posizioni sono differenti sulla distribuzione delle risorse del piano: O.S. CISL propone di distribuire a tutti in parte uguale le risorse del piano di razionalizzazione con un maggior peso solo alle UOC, mentre l'O.S. FEDIRETS propone di mantenere la graduazione in essere.
Le parti in data 19/12/2018 sottoscrivono l'intesa sull'utilizzo delle risorse derivanti dai risparmi del piano di razionalizzazione anno 2017 e concordano di decurtare l'ammontare delle risorse da trasferire in Azienda Zero (12%) dal fondo per la retribuzione di risultato.		

f.e. M

<i>Incontro del 19/06/2019</i>		
<i>Presenti al tavolo:</i>		<i>Sintesi delle posizioni:</i>
Delegazione parte Amministrazione:	Direttore Amministrativo Dott. Roberto Toniolo, Direttore UOC Risorse Umane Dott.ssa Laura Moretti	Vengono consegnati alle OO.SS. i prospetti riepilogativi sull'utilizzo dei fondi contrattuali aggiornati: chiusura anno 2017, anno 2018 con scorporo in via provvisoria del costo di alcuni dirigenti a specifici finanziamenti e previsione anno 2019 con attuazione dell'atto aziendale dal 01/10/2019 e ricognizione di tutti i dirigenti a carico dei fondi. Per poter rispettare il limite del fondo di posizione è necessario portare la retribuzione al minimo contrattuale, i piani di razionalizzazione e le risorse L.P. andranno a compensare la retribuzione di risultato. Nella documentazione presentata anche gli incarichi dirigenziali dotati di specifico finanziamento trovano graduazione alla stregua degli altri incarichi. Un diverso comportamento risulterebbe in contrasto con la previsione di stabilità degli incarichi a fronte di una temporaneità del finanziamento, oltre ad essere sperequante dei diversi incarichi. Viene presentato e consegnato il regolamento per l'affidamento, la revoca e la graduazione degli incarichi dirigenziali. Ad oggi una graduazione della stessa tipologia d'incarico non è fattibile date le risorse disponibili.
Delegazione parte Sindacale:	FEDIRETS (Bruzzo Giorgio, Spina Giovanni, Giona Antonio), CISL (Turato Fabio, Griggio Cinzia)	Confermano le loro precedenti posizioni. Chiedono incremento risorse da piano di razionalizzazione e da Libera Professione per garantire le retribuzioni e anche per pagamento conguagli risultato anni precedenti non erogati. Fanno presente la situazione di sofferenza in Azienda e il carico di lavoro richiesto ai dirigenti in servizio. Chiedono di far presente nuovamente agli uffici regionali la grave criticità dell'AOP sia come risorse economiche contrattuali che di dirigenti in servizio, anche in previsione dell'attuazione dell'atto aziendale. Ritengono che ci sia un'apertura da parte della Regione ad affrontare la tematica delle risorse aggiuntive e delle assunzioni, a seguito dello stato di agitazione e dell'incontro che loro hanno avuto in data 13/6. L'O.S. FEDIRETS invia la sua posizione, ricevuta con nota prot.39326 del 27/6/2019.
Le parti concordano un ultimo termine perentorio di 30 giorni, superato il quale se non interverranno modifiche rispetto a quanto sopra esposto, entrambe riassumeranno le rispettive posizioni.		

Sintesi delle posizioni delle delegazioni trattanti:

Delegazione parte Amministrazione:

La situazione della costituzione dei fondi contrattuali è invariata rispetto a quanto sinteticamente esposto relativamente agli incontri precedenti. L'Amministrazione si è più volte confrontata anche con i competenti uffici regionali, che, pur comprendendo la gravosa criticità, ritengono di non vagliare, per il momento, un'ipotesi di revisione dei fondi contrattuali in ragione del quadro normativo nazionale inerente il blocco degli stessi fondi.

Con l'attuazione dal 01/10/2019 del nuovo Atto Aziendale, adottato con DDG n.539 del 16/05/2019, che prevede 9 UOC e 12 UOS, sono necessarie:

- l'acquisizione, oltre ai 21 dirigenti oggi in servizio, di almeno n.4 dirigenti per mancanza di professionalità specifiche in azienda nelle seguenti aree: Informatica, Provveditorato, Nuovo Ospedale;
- la graduazione deve avvenire nel rispetto dei fondi contrattuali, sia per la retribuzione di posizione che di risultato, tenendo conto di tutti i dirigenti in servizio indipendentemente da un eventuale momentaneo finanziamento per alcuni incarichi;
- una graduazione degli incarichi dirigenziali che attribuisca loro la stessa valenza economica, a parità di struttura organizzativa e corrispondenza delle funzioni.

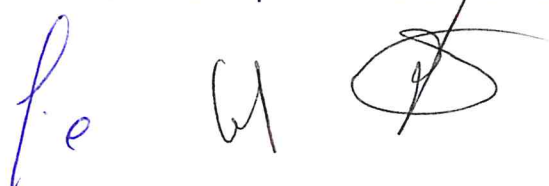
Relativamente al Fondo per la retribuzione di Posizione, l'Amministrazione riepiloga gli importi di utilizzo e evidenzia lo sfioramento, nonostante il costo di alcuni dirigenti sia stato imputato a specifico finanziamento (vedasi allegati, consegnati alle OO.SS. in data 19/06/2019). Informa pertanto di dover abbattere la retribuzione di posizione al minimo contrattuale per le seguenti ragioni:

- la retribuzione di posizione si compone di una parte fissa prevista dal CCNL che deve essere garantita al dirigente e di un'altra parte variabile attribuibile ai dirigenti in relazione alla graduazione degli incarichi ove sussistano risorse disponibili nel "fondo posizione", ora non disponibili;
- lo sfioramento del "fondo posizione", registrato negli ultimi anni, è stato compensato, momentaneamente, con le risorse disponibili degli altri fondi destinati alla contrattazione decentrata, in attesa di raggiungere un accordo con le OO.SS. al fine di non intraprendere un'azione unilaterale. Tale compensazione ora non è più sostenibile;
- il "fondo posizione" è alimentato solo da risorse fisse con carattere di certezza e stabilità definite dal CCNL, pertanto si ritiene necessario prevedere con il nuovo atto aziendale una graduazione degli incarichi entro l'ammontare del fondo stesso.

Al momento non si ritiene opportuno diminuire anche il valore dell'indennità di Struttura Complessa, per due ragioni: una che tiene conto dell'impegno organizzativo, atteso che andrebbe a penalizzare ulteriormente la retribuzione dei dirigenti in servizio, in numero limitato e già coinvolti nell'attuazione della riorganizzazione dell'atto aziendale; l'altra, attesa la sensibile riduzione, in alcuni casi, della posizione.

L'Amministrazione precisa che ad oggi non è stata effettuata la decurtazione del "fondo Posizione" ai sensi della Legge n.30/2016 art.29 comma 3 relativamente all'indennità delle strutture complesse che verranno soppresse con l'attuazione dell'Atto Aziendale.

Per quanto riguarda il *Fondo per la retribuzione di Risultato*, si specifica che data l'entità storica esigua pari a € 57.347,75 è da diversi anni incrementato con risorse variabili derivanti dagli introiti della Libera Professione (come disciplinato dall'art.18 Regolamento Aziendale per lo svolgimento della Libera Professione intramuraria), nonché dal 2017 con le risorse dei risparmi del piano di razionalizzazione. Tali risorse variabili hanno nel tempo garantito, per alcuni anni totalmente e per altri in parte, le retribuzioni di risultato previste in azienda secondo la graduazione degli incarichi tutt'ora vigente, ma oramai organizzativamente in via di superamento. Il 2017 è stato chiuso retribuendo circa il 72% del saldo con le risorse del piano di razionalizzazione. Nel 2018, a seguito della decurtazione delle risorse trasferite ad Azienda Zero il fondo è pari ad € 7.646,63. Tuttavia, incrementando il fondo con le risorse variabili (introiti della Libera Professione e risparmi piano di razionalizzazione), si ipotizza di riuscire a garantire la quota di conguaglio (vedasi allegati, consegnati alle OO.SS. in data 19/6/2019). Per l'anno 2019, sino all'attuazione dell'atto Aziendale (01/10/2019), in ragione della possibilità di mantenere il finanziamento derivante dagli introiti della L.P. in misura analoga a quanto avvenuto negli anni precedenti e pari indicativamente a € 140.000 (al netto degli oneri a carico Ente ed IRAP) l'Amministrazione ritiene di non abbattere anche i compensi di risultato. Dopo l'attuazione dell'Atto Aziendale ritiene di dover applicare la medesima graduazione e relativi compensi per singola tipologia di incarico, nonostante la situazione critica dell'ammontare del fondo di risultato, data l'importante entità della diminuzione della retribuzione di posizione. Qualora a chiusura d'anno residuassero risorse nei fondi contrattuali o si rendessero disponibili ulteriori risorse aggiuntive da destinare al fondo di risultato, l'Amministrazione si impegna a convocare le OO.SS. per concordarne le modalità di utilizzo.



Viene consegnata alle OO.SS. la bozza del “Regolamento di affidamento, conferma e revoca degli incarichi dirigenziali – Regolamento per la disciplina e il funzionamento del Collegio Tecnico”, redatto in analogia alle altre aree contrattuali della dirigenza.

Delegazione parte Sindacale:

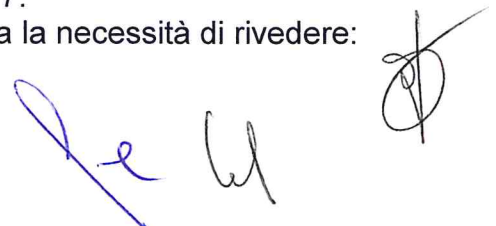
A seguito dello stato di agitazione, le OO.SS. hanno ottenuto un incontro presso gli uffici regionali in data 13/6/2019 con conseguente apertura di un tavolo di confronto per i seguenti temi: 1) assunzioni, 2) risorse aggiuntive, 3) piano di razionalizzazione. Le risorse variabili aggiuntive che verranno stanziare andranno a colmare la criticità dei fondi contrattuali.

Pertanto, pur comprendendo le motivazioni esposte dall'Amministrazione, le OO.SS. chiedono di rivalutare la posizione e la correlata riduzione dei compensi per le seguenti motivazioni:

- in Azienda sussiste un'importante carenza di dirigenti a seguito della non sostituzione di personale cessato (quiescenza, contratti a termine, trasferimenti), determinando un aggravio di carico di lavoro per i dirigenti in servizio, i quali si trovano in estrema difficoltà a garantire lo svolgimento dell'attività richiesta e ad assicurare prestazioni di qualità e il raggiungimento degli obiettivi richiesti. Pertanto, a fronte di un aumento delle responsabilità in capo ai singoli dirigenti e di un incremento di rischiosità delle attività svolte, corrisponde una diminuzione delle retribuzioni economiche. Sarebbe necessario assumere alcuni professionisti, date le apicalità vacanti, ma non è accettabile che l'Azienda abbia dei fondi che quasi non garantiscono il minimo contrattuale;
- le retribuzioni di posizione e di risultato in questa Azienda sono inferiori a confronto con altre realtà venete, e dovrebbero al contrario esserci delle prospettive di incremento collegate al nuovo assetto organizzativo;
- dovrebbero essere adottate azioni finalizzate al ripristino di una adeguata consistenza dei fondi contrattuali, anche alla luce dell'apertura al confronto ottenuta con la Regione Veneto; non è più tollerabile il costante utilizzo di risorse non contrattuali a parziale compensazione delle non capienze storiche dei fondi contrattuali;
- l'Atto Aziendale prevede una riduzione del numero di strutture senza una conseguente riduzione di attività in quanto le funzioni sono state accorpate. Questo a discapito dei dirigenti in servizio con le conseguenze esposte ai punti precedenti;
- l'assunzione a tempo indeterminato di dirigenti su specifico finanziamento, non deve escludere la possibilità di incremento dei fondi di queste teste al venir meno del finanziamento, pertanto esprimono il loro disappunto su elaborazioni di utilizzo dei fondi contrattuali che tengono conto anche di queste teste;
- per il Nuovo Ospedale la Regione non dovrebbe finanziare solo il personale destinato a quella nuova struttura, ma tutti i dirigenti dell'azienda dato che tutti contribuiranno alla realizzazione dell'ospedale.

Le OO.SS. fanno inoltre presente che non sono ancora state erogate le quote di risultato pregresse (quota parte della quota conguaglio anno 2015 e la quota dell'anno 2016). Pur nella consapevolezza che le risorse derivanti dai risparmi del Piano di Razionalizzazione dovrebbero essere aggiuntive rispetto alla retribuzione di risultato, in considerazione delle particolari criticità in cui versa l'Azienda, le OO.SS. hanno dato l'assenso con la sottoscrizione dell'intesa del 19/12/2018 all'utilizzo di dette risorse per la parziale compensazione della quota di risultato anno 2017.

Le OO.SS. prendono atto che l'Amministrazione ha la necessità di rivedere:



- la graduazione degli incarichi dirigenziali in vista del nuovo Atto Aziendale, ma non con la retribuzione di posizione "a ribasso" gravemente inferiore a tutte le altre aziende sanitarie regionali;
- i criteri e le modalità di corresponsione della retribuzione di risultato.

Le OO.SS. prendono atto inoltre che la corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato avrà il medesimo valore a parità di incarico dirigenziale. Pur comprendendo che con l'ammontare dei fondi contrattuali vigenti non è fattibile, a parità di incarico, una differente graduazione delle funzioni dirigenziali, confermano, come indicato nella nota allegata, di non poter accogliere la proposta dell'Amministrazione che vede le retribuzioni in diminuzione.

Le OO.SS. in merito alla bozza di Regolamento inerenti gli incarichi dirigenziali consegnato dall'Amministrazione, riservandosi in ogni caso un suo esame, osservano sin d'ora come la criticità dei fondi influenzi la graduazione degli incarichi dirigenziali (loro tipologie). Pertanto, pur comprendendo la necessità che l'Azienda si doti di tale disciplina in vista dell'attuazione del nuovo atto aziendale, ritengono che anche per esso non vi siano margini per una positiva concertazione.

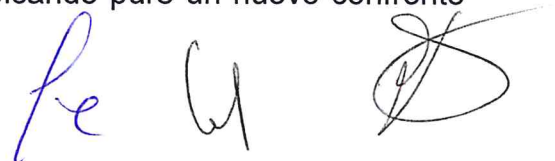
Alla luce del confronto avviato sui temi suesposti, nel corso dell'incontro del 16.07.2019 le parti danno atto che:

- durante i predetti incontri entrambe le parti negoziali hanno assunto comportamenti improntati al massimo rispetto dei fondamentali principi di lealtà, correttezza e buona fede, (art.4 c.5 CCNL 17/08/2008), costruendo un clima di collaborazione fattiva e di reciproca fiducia finalizzato al raggiungimento di soluzioni condivise sulle materie in oggetto, nel quadro della massima trasparenza dei ruoli delle responsabilità delle parti, anche nell'ottica di conseguire il miglioramento qualitativo dei servizi e dei livelli assistenziali, tenuto conto degli obiettivi prioritari dell'Azienda (art.3 CCNL 6/5/2010 integrativo);
- durante lo svolgimento delle trattative, la delegazione di parte datoriale ha provveduto ad elaborare documenti di lavoro che sono stati sottoposti alla delegazione sindacale e, seppur adottando uno spirito di attiva collaborazione nel rispetto dei principi su cui si impronta il sistema delle relazioni sindacali, entrambe le parti rilevano che non sussistono i presupposti per poter consentire la stipula di un accordo decentrato.

Durante l'incontro del 16/07/2019, atteso che non vi sono stati aggiornamenti rispetto a quanto condiviso in data 19 giugno, le parti hanno esaminato congiuntamente il testo del verbale del mancato accordo sull'utilizzo delle risorse dei fondi contrattuali e di concertazione ad esito negativo sull'affidamento, la graduazione e la revoca degli incarichi dirigenziali, proposto dall'Amministrazione, convenendo di apportarvi solo lievi modifiche di natura non sostanziale.

Per quanto sin'ora esposto, essendo trascorsa ampiamente la tempistica prevista dall'art. 4 comma 4 CCNL 17/10/2008 per la stipula di un contratto, l'Azienda e l'O.S. FEDIRETS addivengono in data odierna alla sottoscrizione del presente verbale di mancato accordo sull'utilizzo delle risorse dei fondi contrattuali e di concertazione ad esito negativo sull'affidamento, la graduazione e la revoca degli incarichi dirigenziali. L'O.S. CISL FP, non condividendone il testo, come da motivazioni espresse nella mail del 30/07/2019 (vedi allegato e), ritiene di non sottoscrivere il presente documento.

Le delegazioni trattanti intendono continuare ad incontrarsi per raggiungere un accordo sulle materie oggetto del presente verbale, auspicando pure un nuovo confronto



con i competenti uffici regionali. L'amministrazione precisa che l'attesa affinché questo si realizzi non deve costituire un alibi al permanere di una situazione che deve in ogni caso rientrare nell'alveo di una corretta applicazione della normativa e delle clausole contrattuali in materia.

Resta confermata la volontà di incontrarsi in particolar modo per concordare le modalità di utilizzo di eventuali risorse che si rendessero disponibili a chiusura d'anno nei fondi contrattuali o di ulteriori risorse aggiuntive da destinare al fondo di risultato.

Le OO.SS. vengono informate su come l'Amministrazione intende procedere, riassunto di seguito:

Con riferimento all'art. 40 comma 3-ter del D.Lgs n.165/2001, nel caso in cui non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un contratto integrativo, qualora il protrarsi delle trattative determini un pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede fra le parti, l'Amministrazione provvederà, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, ad adottare atti unilateralmente, sottoponendoli alle procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria di cui all'art. 40 bis comma 1 dello stesso D.Lgs n.165/2001.

L'Amministrazione sinora non ha assunto iniziative unilaterali mantenendo in essere le retribuzioni di posizione e in parte di risultato previste dagli accordi vigenti, nonché la correlata graduazione degli incarichi dirigenziali. Il mantenimento in essere degli accordi vigenti, allo scopo di non intraprendere iniziative unilaterali, è stato possibile data la capienza delle risorse complessive destinate alla contrattazione integrativa, anche se i singoli fondi contrattuali per la retribuzione di posizione e di risultato di cui rispettivamente agli art. 8 e 10 del CCNL 6/5/2010 non risultavano sufficienti, in quanto hanno trovato una compensazione tra i residui complessivi, tenuto conto delle risorse derivanti dagli introiti della Libera Professione di cui al "Regolamento Aziendale per lo svolgimento dell'attività Libero Professionale intramuraria", che annualmente incrementano il fondo per la retribuzione di risultato, nonché per gli anni 2017/2018 le risorse derivanti dai risparmi dei piani di razionalizzazione di cui all'art.16 commi 4 e 5 del D.L. 6 luglio 2011 n.98, convertito in L.15 luglio 2011 n.111.

Alla luce della disponibilità economica delle risorse destinate alla contrattazione integrativa aziendale e stante la necessità del rispetto della compatibilità dei costi di detta contrattazione con i vincoli economici-finanziari di bilancio, l'Amministrazione per l'anno 2019, da quando verrà attuato l'Atto Aziendale, ovvero dal 01/10/2019, provvederà a dare corso all'affidamento degli incarichi dirigenziali secondo l'allegato Regolamento, riconoscendo per ciascuno di essi il trattamento economico (retribuzioni di posizione e di risultato) di cui alla seguente tabella:



TIPOLOGIA INCARICHI	INDIVIDUAZIONE INCARICHI	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE MINIMA CONTRATTUALE Ruoli prof.le/tecnico *	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE MINIMA CONTRATTUALE Ruolo Amm.vo *	RETRIBUZIONE DI RISULTATO TEORICA ANNUALE
Incarico di Direzione di Unità Operativa Complessa (art.27 c.1 lett.a) CCNL 1998-2001)	Incarico di Direttore di Unità Operativa Complessa	€ 16.592,14	€ 16.050,83	€ 15.000,00
Incarico di Direzione di Unità Operativa Semplice (art.27 c.1 lett.b) CCNL 1998-2001)	Incarico di Direttore di Unità Operativa Semplice a valenza Dipartimentale Incarico di Direttore di Unità Operativa Semplice	€ 7.687,66	€ 7.810,61	€ 9.500,00
Incarichi di Natura Professionale conferibili ai dirigenti con più di 5 anni di attività (art.27 c.1 lett.c) CCNL 1998-2001)	Incarichi di Natura Professionale, compresi quelli di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo	€ 4.378,92	€ 4.589,94	€ 6.300,00
Incarichi di natura professionale conferibili ai dirigenti con meno di 5 anni di attività (art.27 c.1 lett.d) CCNL 1998-2001)	Incarichi di natura professionale di base	€ 654,30	€ 728,62	€ 4.200,00
Dirigente equiparato		€ 3.836,86	€ 4.151,18	€ 4.200,00

* retribuzione di posizione (valori annuali comprensivi di tredicesima mensilità), secondo quanto disciplinato agli artt. 5 e 6 del CCNL 6/5/2010

Il valore dell'indennità di Struttura Complessa, pari a € 10.218 annuali (comprensiva si tredicesima) non verrà al momento modificato, al fine di non penalizzare ulteriormente la retribuzione dei dirigenti in servizio.

Relativamente alla retribuzione di risultato, in ragione dell'esiguità del relativo fondo (€7.646,63) e dell'aleatorietà delle fonti di finanziamento che possono incrementarlo (quali risorse derivanti dagli introiti della Libera Professione e dai risparmi dei piani di razionalizzazione), il trattamento economico indicato in tabella costituisce l'importo stimato cui tendere in caso di:

- effettiva disponibilità delle fonti di finanziamento variabili citate e in relazione all'ammontare economico fruibile;
- totale raggiungimento degli obiettivi previsti dalle schede di budget dell'U.O. di afferenza (performance organizzativa);
- valore massimo del punteggio acquisibile sulla scheda di valutazione DIV (performance individuale)
- integrale presenza in servizio nell'arco dell'anno di riferimento sia in termini di assunzione/cessazione che di assenza a vario titolo secondo la normativa vigente.

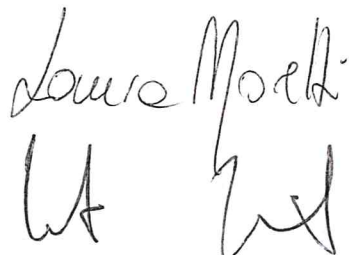
La quota indicata verrà erogata in acconto mensile per un valore pari al 50%; in sede di saldo, le quote annuali sono rideterminate tenendo conto dei criteri sopra indicati. L'erogazione avviene solo nel rispetto dell'orario di lavoro e quindi con la presenza di un'eccedenza oraria positiva a cartellino per l'anno di riferimento.

La situazione critica su cui versano i fondi contrattuali è nota già da tempo anche a tutti i dirigenti dell'Azienda e proprio in ragione di tali criticità il Direttore Amministrativo ha sentito l'esigenza ancora in data 16/11/2017 di fornire un'informazione capillare a tutti i dirigenti convocandoli in uno specifico incontro ed illustrando la situazione economica complessiva dei fondi.

L'Amministrazione osserva come le azioni sopra esposte si impongano anche in ragione di quanto previsto dall'art.4 comma 1 del Decreto Legge n.16/2014, che dispone che le regioni e gli enti locali che non hanno rispettato i vincoli finanziari posti alla contrattazione collettiva integrativa sono obbligati a recuperare integralmente, a valere sulle risorse finanziarie a questa destinate, le somme indebitamente erogate mediante il graduale riassorbimento delle stesse.

Infine, rileva che l'art.1 comma 18 del D.L. n.138/2011 prevede, in relazione a motivate esigenze organizzative, il passaggio ad altro incarico prima della data di scadenza dell'incarico ricoperto. In tal caso il dipendente conserva, sino alla predetta data, il trattamento economico in godimento a condizione che, ove necessario, sia prevista la compensazione finanziaria, anche a carico del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato o di altri fondi analoghi.

PER L'AMMINISTRAZIONE



Handwritten signature of Laura Mott, consisting of the name 'Laura Mott' and two initials 'LM' below it.

PER LE OO.SS.



Handwritten signature of Giovanni Spina in blue ink.

Allegati

- a) costituzione dei tre fondi contrattuali;
- b) copia delle convocazioni degli incontri e dei fogli presenza OO.SS.;
- c) copia delle elaborazioni economiche sull'utilizzo dei fondi contrattuali consegnati dall'Amministrazione alle OO.SS. nell'incontro del 20/06/2019 (rif.2017 aggiornato per incontro del 31/7/2019);
- d) copia del "Regolamento di affidamento, conferma e revoca degli incarichi dirigenziali – Regolamento per la disciplina e il funzionamento del Collegio Tecnico" consegnato dall'Amministrazione alle OO.SS. nell'incontro del 20/06/2019 (con le modifiche apportate per incontro del 31/7/2019);
- e) note OO.SS. pervenute all'Amministrazione (prot.3987 del 18/01/2018, prot.42624 del 10/07/2018, prot.75492 del 12/12/2018, prot.76592 del 17/12/2018, prot.39326 del 27/06/2019, mail O.S. CISL del 30/07/2019, nota a verbale O.S.FEDIRETS del 31/07/2019).