

REGIONE DEL VENETO



**VERBALE DI CONTRATTAZIONE
COLLETTIVA INTEGRATIVA**

C.C.N.L. 17.10.2008 e C.C.N.L. 6.5.2010

AREA DELLA DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA

Quadriennio 2006-2009

**VERBALE DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA
(CONCERTAZIONE EX ART. 6 CCNL 3.11.2005)**

**INCENTIVAZIONE ALLA PRODUTTIVITA':
INDIVIDUAZIONE DELLE MODALITA' DI RIPARTIZIONE
DEL FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E PER LA
QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE**

DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA

PREINTESA

Rovigo 21 DICEMBRE 2017

VERBALE DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA
(CONCERTAZIONE EX ART. 6 CCNL 3.11.2005)

INCENTIVAZIONE ALLA PRODUTTIVITA':
INDIVIDUAZIONE DELLE MODALITA' DI RIPARTIZIONE
DEL FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E PER LA
QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE

Il giorno 21 DICEMBRE , alle ore 15.30, si sono incontrate, presso la Sede in Cittadella Socio-Sanitaria, le delegazioni trattanti incaricate della contrattazione decentrata di livello aziendale composte come segue:

PARTE PUBBLICA

Deliberazione del Direttore Generale n. 13 del 11.01.2017

Direttore Amministrativo – Avv. Gianluigi Barausse
Direttore Sanitario – Dr. Edgardo Contato
Direttore dei Servizi Socio-Sanitari – Dott. Urbano Brazzale
Direttore della Funzione Ospedaliera – Dr. Ezio Botner
Direttore della UOC Gestione Risorse Umane – Dott. Pier Luigi Serafini e Dr.ssa Chiara Tiengo.
Direttore Organizzazione Distrettuale – Dr. Domenica Lucianò e Dr.ssa Maria Chiara Paparella
Direttore Dipartimento di Prevenzione – Dr. Francesco Monge.

PARTE SINDACALE

* Guido Senesi	ANAAO ASSOMED
* Nicoletta Santipolo	ANAAO ASSOMED
* Francesco Chiavilli	CIMO
* Luciano Finotti	CIMO
* Barbara Cavallaro	CGIL FP Medici
* Rocco Cordiano	CGIL FP Medici
* Davide Benazzo	CGIL FP Medici
* Stefano Romagnoli	CISL Medici
* Alessandro Finchi	CISL Medici
* Piero Di Pasquale	A.A.R.O.I. EMAC
* Cecilia Ferrigato	A.A.R.O.I. EMAC
* Cristina Chiani	A.A.R.O.I. EMAC
* Tiziano Rossin	FVM
* Mario Marzolla	FVM
* Donatella Noventa	ANPO-ASCOTI-FIALS MEDICI
* Marco Brusaferrò	ANPO-ASCOTI-FIALS MEDICI
* Vania Minardi	FESMED
* Leonardo Rubinato	FESMED
* Fiorenzo Lovison	FASSID-AIPAC
* Massimo Favat	FASSID-SNR
* Giuliano Pasqualini	FASSID-SIMET
* Antonio Tocchio	Fed. Medici aderente ad UIL FPL
* Pierantonio Armotti	Fed. Medici aderente ad UIL FPL
* Davide Benazzo	CGIL FP Provinciale
* Michele Roveron	FP CISL Provinciale
* Roberto Tarozzo	UIL FPL Fed. Medici



LE PARTI

Premesso che

Con Legge n. 19 del 25.10.2016 la Regione del Veneto ha ridefinito l'assetto organizzativo delle Aziende ULSS con effetto dal 01.01.2017, individuando nuovi ambiti territoriali tramite la soppressione di alcune Aziende ULSS e la contestuale loro incorporazione in altre che vedono modificata la loro denominazione, nello specifico, è stata prevista la soppressione dell'Azienda ULSS n.19 di Adria e la sua incorporazione nell'Azienda ULSS 18 di Rovigo, che dal 01.01.2017 ha modificato la propria denominazione in "Azienda ULSS 5 Polesana";

Conseguentemente in data 6 dicembre 2016 è stato sottoscritto - il "Verbale di Accordo ex art. 47 Legge 428/1990" tra le Aziende Ulss 18 di Rovigo e 19 di Adria e le RSU delle due Aziende medesime e le Organizzazioni Sindacali firmatarie dei CCNL Nazionali delle rispettive Aree, con il quale, nel prendere atto di quanto disposto dalla L.R. 19/2016 e del suindicato Protocollo di Intesa tra la Regione e le OO.SS. del Comparto in data 24 novembre 2016, le parti hanno in particolare concordato che:

" 1 - Il trattamento previsto dagli Accordi decentrati, che possono avere diverso contenuto nell'Azienda soppressa rispetto all'incorporante, sarà mantenuto distinto fino al rinnovo dell'Accordo in sede aziendale da parte della Azienda ULSS 5 POLESANA , in modo da consentire l'armonizzazione degli istituti giuridici ed economici. In conformità a quanto previsto nel protocollo d'intesa del 24 novembre 2016 della Regione del Veneto – Area Sanità e Sociale per l'area del Comparto, la proroga dei trattamenti dell'Azienda/e soppressa/e agli ex dipendenti di questa verrà mantenuto indicativamente sino al 30 giugno e comunque non oltre il 30 settembre 2017, salve successive intese.

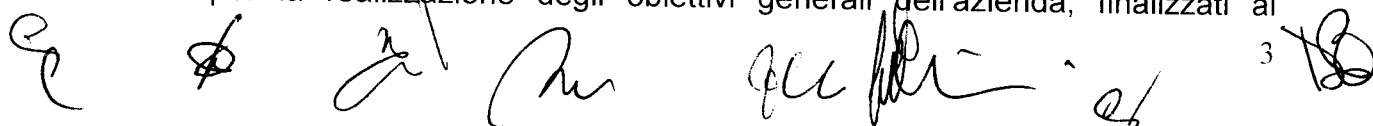
2.- La presente intesa è riferita anche alle Aree della dirigenza ed in conseguenza la proroga dell'efficacia degli accordi aziendali a queste riferite deve considerarsi concordata fino al 30 giugno e comunque non oltre il 30 settembre 2017."

RIFERIMENTI CONTRATTUALI E NORMATIVI

Le Parti prendono innanzitutto atto che l'istituto dell'incentivazione alla produttività dell'area della Dirigenza dell' area medica e veterinaria così come precisato già dal Titolo IV (artt. 63-66) del C.C.N.L. 5/12/96, ribadito dall'art. 52 comma 2 del C.C.N.L. 8/06/2000, richiamato per rinvio dall'art.56 del C.C.N.L. 3/11/2005 e confermato dal Capo IV del CCNL 17.10.2008 è strettamente correlato alla realizzazione dei programmi e progetti aventi come obiettivo il raggiungimento dei risultati prestazionali prefissati ed il rispetto della disponibilità complessiva di spesa assegnata alle singole strutture, sulla base della metodologia per budget ai sensi degli articoli 5, comma 1 e seguenti del D.Lgs 502/92, così come modificato dal D.Lgs 229/99 e dagli articoli 14 e 20 commi 1 e 2 del D.Lgs 29/93 modificato dal D.Lgs 80/98. A tal fine prendono atto di quanto già stabilito dagli artt. 63, 64, 65 e 66 del C.C.N.L. 5/12/1996.

Le parti prendono altresì atto che l'istituto in argomento risulta caratterizzato dai seguenti elementi:

1. è importante strumento per promuovere il miglioramento organizzativo e l'erogazione dei servizi per la realizzazione degli obiettivi generali dell'azienda, finalizzati al



conseguimento di più elevati livelli di efficienza, di efficacia e di economicità dei servizi istituzionali;

2. è sistema scollegato da ogni presunzione di produttività del dirigente e pertanto strumento effettivamente meritocratico. In particolare la corresponsione della retribuzione di risultato non è direttamente correlata ad un ulteriore impegno orario rispetto a quello previsto per l'attività istituzionale;
3. è un sistema che si fonda sul perseguimento e verifica di concreti risultati ottenuti dal singolo dirigente o dall'equipe (è pertanto forma di retribuzione di risultato);
4. è un sistema che si regge sul piano di una maggior responsabilizzazione dell'attività di direzione della singola struttura in armonia con quanto disposto dall'art.17 del D.Lgs. n.29/93 e successive modificazioni ed integrazioni;
5. è strumento da gestire, nell'ambito di criteri generali posti, in modo decentrato, a livello di singola struttura.

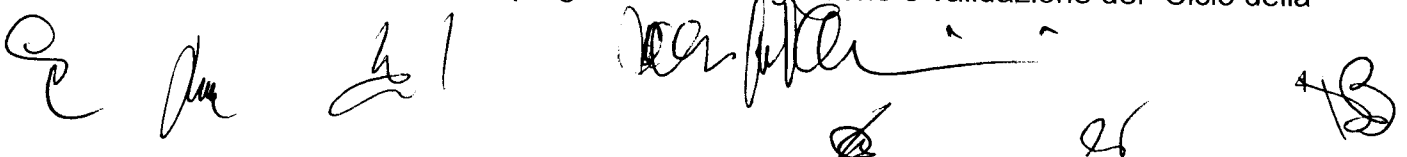
In merito a tale istituto è quindi intervenuto il D.Lgs 150 del 27 Ottobre 2009 che, nel recare una organica riforma del rapporto di lavoro pubblico, ai titoli II e III ha previsto specifiche disposizioni in tema di misurazione, valutazione e trasparenza della "performance", nonché di valorizzazione del merito dei dipendenti pubblici rinviando, nello specifico, alla legislazione regionale l'adeguamento di tali principi generali per i dipendenti delle Aziende ed Enti del Servizio Sanitario Regionale.

In particolare gli art. 3 e 4 del D.lgs 150/2009 hanno fissato i principi generali e le modalità di gestione del "ciclo della performance" quale sistema di valutazione delle Strutture e dei dipendenti tramite la valorizzazione dei risultati della performance organizzativa ed individuale alla quale collegare l'utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi, formalmente declinato tramite il Piano della Performance, previsto dall'art. 10 del medesimo D.lgs.

In relazione a quanto sopra, la Regione Veneto ha disciplinato la materia con L.R. n. 9/2011, modificata con successiva L.R. 22/2011, disponendo che la valutazione del personale delle Aziende ed Enti del Servizio Sanitario Regionale si attiene ai principi dei Titoli II e III del D.Lgs. 150/2009 e stabilendo che la Giunta regionale definisca linee omogenee di indirizzo per la realizzazione del sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance.

In attuazione quindi della citata normativa nazionale e regionale la Giunta Regionale ha emanato specifiche linee guida volte a favorire una applicazione omogenea delle disposizioni e principi contenuti, per le parti applicabili, nel D.lgs 150/2009 in materia di misurazione e valutazione dei dipendenti del Servizio sanitario regionale ed in materia di trasparenza, nonché relativamente alla costituzione, funzionamento e competenze attribuite agli Organismi indipendenti di valutazione (OIV) dapprima con DGRV 2205/2012 (decorrenza 1 gennaio 2013) successivamente aggiornate e sostituite con DGRV 140/2016.

In particolare, quindi, a tale ultima DGRV 140/2016 dovrà farsi riferimento per quanto attiene le modalità complessive di programmazione, gestione e validazione del "Ciclo della

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there are approximately six distinct marks, including what appears to be a signature, a set of initials, and several other scribbled marks.

Performance” previste, per il triennio 2017-2019 dalla Deliberazione Direttore Generale n. 66 del 31.1.2017.

Garante della correttezza del processo complessivo è l'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) la cui costituzione è stata disposta con Decreto del Direttore Generale n. 472 del 01/06/2016.

Si riportano i punti principali della normativa nazionale, regionale e aziendale citata:

“SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE”

Il processo di gestione e valutazione della performance è formalizzato attraverso la produzione di specifici documenti di supporto:

- 1 Piano triennale della Performance
- 2 Documento delle direttive per l'anno di riferimento
- 3 Metodologia aziendale del processo di budget
- 4 Sistema di misurazione e valutazione individuale
- 5 Relazione annuale sulla performance

Il sistema di misurazione e valutazione delle performance definisce i principi, le modalità di svolgimento, la tempistica, gli attori e gli strumenti per l'attuazione del ciclo di gestione della performance.

La programmazione degli obiettivi prende avvio a valle delle delibere regionali che definiscono il quadro di riferimento per la gestione del Servizio Socio Sanitario Regionale. L'individuazione puntuale degli obiettivi aziendali derivanti da indicazioni regionali, unitamente ad altri obiettivi strategici aziendali, avviene attraverso l'adozione del Piano delle Performance e si esplicita attraverso la declinazione degli obiettivi di budget delle strutture aziendali.

Alla chiusura dell'esercizio si procede alla misurazione della performance organizzativa, a livello complessivo aziendale e di unità operativa, e della performance individuale del personale dirigente e del comparto.

La valutazione della performance organizzativa è collegata alla valutazione della performance individuale che misura l'apporto al raggiungimento degli obiettivi di struttura.

La valutazione individuale è effettuata dal diretto superiore del valutato, secondo i principi del contraddittorio e della partecipazione.

La valutazione della performance organizzativa di Unità Operativa e individuale è finalizzata anche al riconoscimento degli incentivi previsti dal sistema premiante.

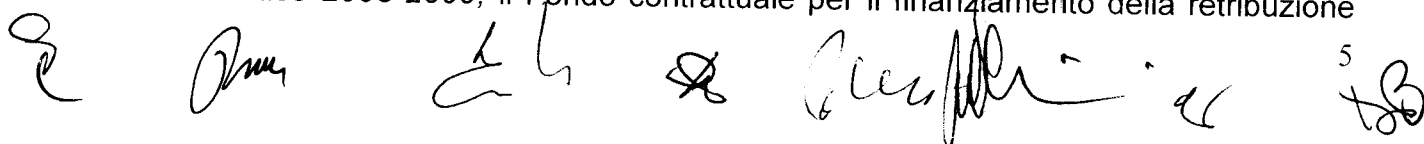
Il Sistema si basa sull'oggettività della misurazione e della valutazione, a partire dalla individuazione degli indicatori fino alla misurazione ed all'analisi degli scostamenti e individua le responsabilità dei soggetti coinvolti nel processo.

Tutti gli obiettivi di budget sono misurati sulla base di indicatori oggettivi, attraverso il supporto degli strumenti informativi del Controllo di Gestione

E' responsabilità della Struttura Controllo di Gestione sovrintendere all'intero sviluppo del ciclo di Programmazione e Controllo e alla valutazione delle performance organizzative.

II FONDO CONTRATTUALE DI RIFERIMENTO

Le parti si danno reciprocamente atto che secondo quanto disposto dall'art.26 del C.C.N.L. 17/10/2008 per il biennio economico 2006 – 2007 e dall'art. 10 del CCNL 6.5.2010 per il biennio economico 2008-2009, il Fondo contrattuale per il finanziamento della retribuzione



di risultato e del premio della qualità e della prestazione individuale della Azienda Ulss 5 Polesana, alla data del 1 gennaio 2017 (riferimento ultimo quadriennio contrattuale 2006-2009), come da deliberazione del Direttore Generale n. 550 del 11 MAGGIO 2017, risulta pari a:

Per la categoria della Medica e Veterinaria: Euro 1.915.000,86 (1.300.633,07+614.367,89)

Tutto ciò premesso, considerato che i contratti integrativi aziendali delle due ex Aziende Ulss 18 e 19 sono stati definiti precedentemente alle citate innovazioni normative, in contesti distinti e risultano quindi, inevitabilmente, non uniformi nelle modalità di gestione dell'istituto in questione, le delegazioni trattanti si danno reciprocamente atto della necessità di procedere alla definizione di un unico specifico accordo aziendale, che disciplini l'istituto medesimo "in modo da consentire l'armonizzazione degli istituti giuridici ed economici" così come previsto dal citato protocollo d'intesa del 6 dicembre 2016 (che richiama il protocollo del 24 novembre 2016 della Regione del Veneto – Area Sanità e Sociale per l'area del Comparto) e, conseguentemente

LE PARTI

unanimemente concordano sui seguenti criteri generali cui l'Azienda Ulss 5 Polesana si atterrà nell'applicazione dell'istituto della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali.

PRODUTTIVITA' COLLETTIVA PER IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI **Criteri generali di distribuzione e attribuzione degli incentivi**

Per ciascun ciclo annuale della performance, il Fondo per il Finanziamento della retribuzione di Risultato è distribuito per ogni Struttura/Centro di Responsabilità in sede di negoziazione del budget in relazione agli obiettivi definiti con il Direttore/Responsabile di Struttura, tenuto conto delle tipologie di incarico individuale, ex art. 27 CCNL 8.6.2000, attribuite al personale Dirigente assegnato alla Struttura.

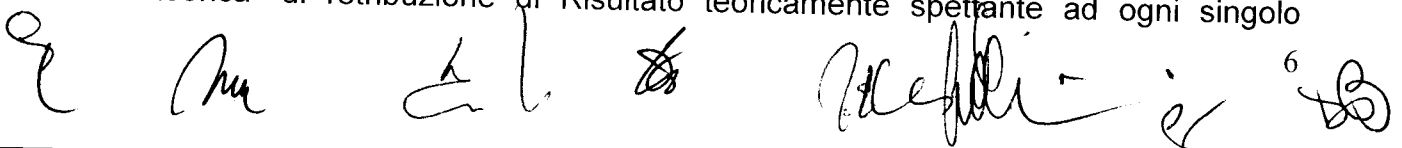
A consuntivo, le singole quote verranno attribuite sulla base dei risultati effettivamente raggiunti dalla Struttura medesima e del contributo apportato da ogni singolo Dirigente al raggiungimento degli stessi, a seguito della validazione finale del sistema del "Ciclo della Performance" effettuata dall'OIV Aziendale, secondo quanto previsto dalle citate DGRV 140/2016 e Deliberazione Direttore Generale n. 66 del 31.1.2017.

DEFINIZIONE DELLA "QUOTA TEORICA di RISULTATO", individuale per Dirigente e complessiva per Struttura

Fino ad un massimo del 10% del Fondo di risultato come sopra determinato, sarà distribuito fra le strutture dal Direttore Generale in sede di definizione degli obiettivi di budget al fine di incentivare quelle azioni ritenute strategicamente determinanti per il raggiungimento degli obiettivi a lui assegnati dalla Regione Veneto.

Della distribuzione di cui trattasi verrà data comunicazione alle Organizzazioni Sindacali. Qualora non fosse distribuito entro l'anno con le modalità sopraindicate, la quota del 10% ritornerà al fondo di competenza per incrementare in proporzione le quote teoriche sottoripartite.

Dato l'ammontare complessivo del Fondo contrattuale di competenza da distribuire, rideterminato annualmente e decurtato della quota di cui sopra, viene definita una "quota individuale teorica" di retribuzione di Risultato teoricamente spettante ad ogni singolo



Dirigente (a tempo indeterminato e determinato) in relazione alla tipologia di incarico individuale, ex art. 27 CCNL 8.6.2000, attribuito a ciascun Dirigente, in servizio presso ciascuna Struttura al 1 gennaio di ciascun anno.

Considerato, che, dall'esame della situazione attuale, di cui alla tabella allegata, risulta che, in generale, per i dipendenti dell'ex Azienda Ulss di Rovigo sono previste a parità di funzioni, quote di risultato inferiori e quote di posizione superiori, dei dipendenti dell'ex Azienda Ulss di Adria, le parti concordano di prorogare le quote di risultato in essere per i dipendenti delle due ex Aziende sino al 31.12.2017.

Considerato altresì, che per i dipendenti dell'ex Azienda Ulss di Rovigo è già stato previsto l'accantonamento della quota pari al 10% del Fondo di Risultato a disposizione del Direttore Generale, a differenza dei dipendenti dell'ex Ulss di Adria, in quanto il relativo contratto integrativo non lo prevedeva, le parti concordano che per il solo anno 2017, nella fase transitoria, la predetta quota del 10% venga interamente resa disponibile nel fondo di competenza per aumentare in maniera proporzionale, le quote di budget delle Strutture dell'ex Azienda di Rovigo, nell'ottica dell'avvio di una procedura di armonizzazione sia delle quote di risultato che di posizione a parità di funzioni, fatti salvi specifici obiettivi di budget comunicati dalla Direzione.

Dal 2018 la quota del 10% tornerà ad essere interamente destinata per le finalità di cui al primo paragrafo.

N.B. la quota teorica tiene conto sia dei Dirigenti con contratto di lavoro a orario ridotto che dei Dirigenti con contratto di lavoro a rapporto non esclusivo formalmente concessi nel 2017.

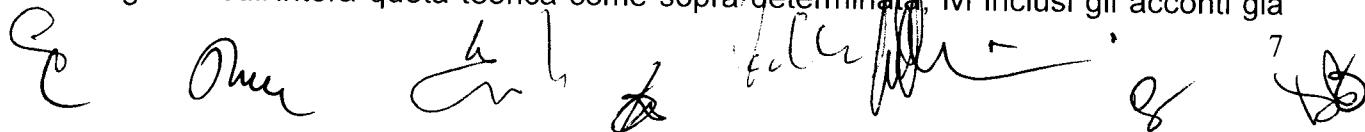
I valori economici TEORICI di cui sopra, riferiti all'anno 2017, potranno essere PROPORZIONALMENTE riconsiderati, in sede di conguaglio e saldo, in attuazione degli accordi regionali citati al punto **"Protocollo d'Intesa Regionale – applicazione L. 111/2011"**, "fondo contrattuale di riferimento", nonché a seguito stipula di nuovi CCNL.

ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO **Rispetto alla quota teorica**

L'art. 12 comma 4, del C.C.N.L. 5/07/2006 II° biennio economico, confermato dall'art. 11 del CCNL 6.5.2010, prevede che le risorse, complessivamente disponibili destinate alla retribuzione di risultato che siano eventualmente da erogare in forma di acconto ovvero per stati di avanzamento, ai sensi dell'art. 65 comma 8, del CCNL 5.12.1996, sono ridotte al 50% con riferimento alle quote attribuibili.

Come previsto dai documenti aziendali per l'attuazione del ciclo di gestione della performance per il triennio 2017-2019, in particolare al Capitolo 1 "il ciclo di gestione della performance: la trasparenza", pag. 4 lett. c), a regime e comunque dall'1.1.2018, la quota teorica potrà essere erogata in acconto, con cadenza trimestrale nella misura che sarà definita, per stati di avanzamento unicamente all'esito delle risultanze del monitoraggio trimestrale e della verifica semestrale, analizzando il grado di raggiungimento degli obiettivi da parte di ciascuna Struttura.

L'erogazione del saldo pari al 50%, o l'effettuazione dell'eventuale conguaglio positivo/negativo sull'intera quota teorica come sopra determinata, ivi inclusi gli acconti già



concessi, avverrà a consuntivo a seguito delle valutazioni del Direttore/Responsabile della Struttura sull'apporto individuale del singolo dipendente. Nel valutare la produttività del dipendente, il Direttore/Responsabile dovrà considerare tutta l'attività, sia quella effettuata per il mantenimento dei livelli quali-quantitativi delle unità operative di appartenenza, sia quella effettuata per il raggiungimento degli obiettivi aziendali assegnati alla propria Struttura.

Il raggiungimento degli obiettivi prefissati negli accordi di budget costituirà comunque condizione necessaria per ogni assegnazione definitiva di quota di retribuzione di risultato

Il grado di raggiungimento/partecipazione degli obiettivi del singolo lavoratore sarà valutato in modo oggettivo dal Responsabile utilizzando i "Criteri Generali che informano i sistemi di verifica e valutazione dei dirigenti", relativamente alle verifiche annuali, in modo coerente con gli obiettivi prestazionali assegnati.

Per l'anno 2017, in ogni caso, la conseguente attribuzione dell'importo economico sarà effettuata in modo direttamente proporzionale al punteggio complessivo riportato nella scheda di valutazione individuale (esempio: quota Direttore UOC = Euro 5.367,36 – punteggio complessivo di valutazione individuale 90/100: saldo finale Euro 4.830,62).

Riduzione in base alle assenze

N.B: La "quota teorica" viene ridotta in proporzione alle giornate di assenza.

L'allegato 3 al CCNL 3.11.2005, alla nota 5, prevede:

"La retribuzione di risultato viene erogata a consuntivo e previa verifica del raggiungimento dei risultati. In caso di assenza ovvero di cessazione dell'attività di servizio a qualsiasi titolo nel corso dell'anno può spettare nella misura in cui il dirigente ha partecipato al raggiungimento dei risultati nei mesi in cui ha lavorato. Comunque non spetta ai dirigenti con rapporto non esclusivo."

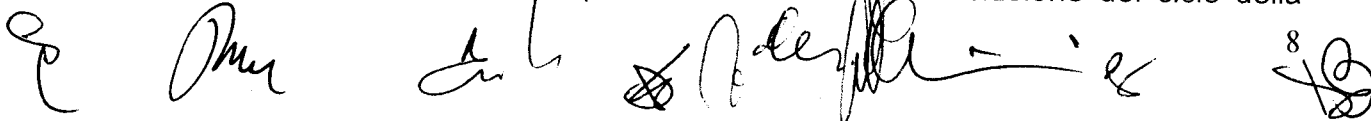
MISURAZIONE RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI Saldo finale previo conguaglio positivo/negativo

La "quota teorica di budget" potrà essere interamente corrisposta solamente nel caso in cui i risultati effettivamente raggiunti coincidano pienamente con gli obiettivi di Struttura assegnati in sede di negoziazione di budget .

L'obiettivo si intende raggiunto se il valore dell'indicatore utilizzato per la misurazione è pari almeno al 95%.

Nel caso in cui la percentuale di raggiungimento degli obiettivi sia inferiore al 95%, la quota sarà attribuita in modo proporzionale.

Quindi, l'erogazione del saldo, con relativo conguaglio positivo/negativo rispetto agli acconti corrisposti sulla quota teorica, potrà avvenire solo alla conclusione del ciclo della



performance annuale che, sulla base delle vigenti disposizioni, è prevista nel mese di Ottobre dell'anno successivo.

Relativamente alla produttività collettiva, oltre a quanto previsto nella parte generale soprariportata, le parti ribadiscono la necessità che:

- a) vi sia un'informazione preventiva e un coinvolgimento dei lavoratori sui singoli progetti, sugli obiettivi di gruppo e/o individuali, anche in relazione ai budget di unità operativa;
- b) si svolgano riunioni periodiche di unità operativa per verificare il grado di raggiungimento degli obiettivi;

Si concorda infine sull'opportunità che siano programmati corsi di formazione, inerenti le tecniche di valutazione.

"Protocollo d'Intesa Regionale – applicazione L. 111/2011"

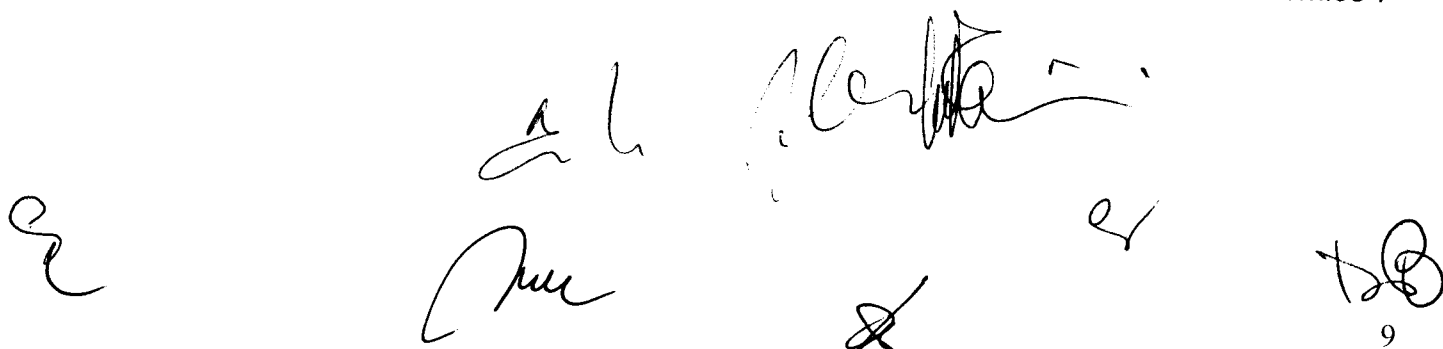
Infine le parti richiamano l'Accordo sottoscritto in data 26 settembre 2017, integrato con l'Accordo sottoscritto in Padova, presso Azienda Zero in data 9 Ottobre 2017 tra la Regione e le OO.SS. della Dirigenza avente ad oggetto l'istituzione dell'Ente di governance della sanità regionale veneta denominato "Azienda per il governo della sanità della Regione Veneto – Azienda Zero".

Tale accordo prevede espressamente che, ai sensi dell'art. 16, commi 4 e 5 del D.L. 98/2011, convertito in Legge 111/2011, le Aziende adottino piani triennali di razionalizzazione delle spese, con possibilità di utilizzare il 50% dei risparmi effettivamente realizzati per misure di incentivazione del personale. Tali risorse contribuiranno a garantire, in attesa del nuovo Contratto Collettivo Nazionale, la graduale omogenizzazione dei trattamenti accessori del personale. I risparmi del primo anno, in esito alla certificazione dei Collegi Sindacali, potranno essere imputati al 2017 ed erogati a titolo del saldo di risultato del predetto anno

Destinazione delle eventuali disponibilità residuali del Fondo per il Finanziamento della Retribuzione di Risultato registrate a consuntivo

Le parti infine, si richiamano al disposto di cui all'art. 52, comma 4 lett. c) , del C.C.N.L. 8/06/2000 – I biennio economico, dell'Area della dirigenza medica e veterinaria, per il quale:

"c) resta confermata la possibilità di utilizzazione - anche temporanea - nel fondo per la produttività collettiva - di eventuali risparmi accertati a consuntivo nella gestione dei fondi di cui agli artt. 50 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione) e 51 (Fondo per il finanziamento del trattamento accessorio) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico".

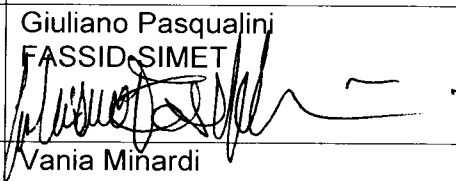
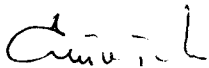


The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there are several smaller signatures, including one that appears to be 'A. L. Bertini'. On the right, there are more initials and a signature that looks like 'B. B.'. The page number '9' is written at the bottom right corner.

Letto, confermato e sottoscritto.

PARTE PUBBLICA	PARTE SINDACALE
Gianluigi Barausse Direttore Amministrativo <i>Gianluigi Barausse</i>	Guido Senesi ANAAO ASSOMED
Edgardo Contato Direttore Sanitario	Nicoletta Santipolo ANAAO ASSOMED
Urbano Brazzale Direttore Servizi Socio-Sanitari	Francesco Chiavilli CIMO <i>Francesco Chiavilli</i>
Ezio Botner Direttore Funzione Ospedaliera	Luciano Finotti CIMO
Pier Luigi Serafini Direttore UOC Gestione Risorse Umane <i>Pier Luigi Serafini</i>	Barbara Cavallaro CGIL FP Medici
Chiara Tiengo Direttore UOC Gestione Risorse Umane <i>Chiara Tiengo</i>	Rocco Cordiano CGIL FP Medici
Domenica Lucianò Direttore Organizzazione Distrettuale	Davide Benazzo CGIL FP Medici <i>Davide Benazzo</i>
Maria Chiara Paparella Direttore Organizzazione Distrettuale	Stefano Romagnoli CISL Medici
Francesco Monge Direttore Dipartimento di Prevenzione	Alessandro Finchi CISL Medici
	Piero Di Pasquale A.A. R.O.I. EMAC <i>Piero Di Pasquale</i>
	Tiziano Rossin FVM
	Mario Marzolla FVM
	Fiorenzo Lovison FASSID-AIPAC
	Massimo Favat

8

	FASSID-SNR
	Giuliano Pasqualini FASSID-SIMET 
	Vania Minardi FESMED
	Leonardo Rubinato FESMED
	Marco Brusaferrò ANPO-ASCOTI-FIALS MEDICI
	Antonio Tocchio Fed. Medici aderente ad UIL FPL 
	Pierantonio Armotti Fed. Medici aderente ad UIL FPL
	Michele Roveron FP CISL Provinciale
	Roberto Tarozzo UIL FPL Fed. Medici Provinciale

