

**TRIENNIO 2019-2021 – CCNL AREA 23.1.2024 – Nel quadro normativo delineato dal vigente CCNL della dirigenza sanitaria è consentito: 1) l'utilizzo dei residui del fondo della retribuzione di risultato per remunerare specifici progetti d'interesse aziendale nell'anno successivo a quello in cui si è determinato tale residuo? 2) l'utilizzo della retribuzione di risultato per remunerare specifici progetti d'interesse aziendale nell'anno di riferimento?**

- **Id: 34247**

Preliminarmente è opportuno precisare che la formazione dei fondi aziendali da sempre risponde ad esigenze di trasparenza ed alla necessità di una quantificazione esatta delle risorse disponibili (e quindi dei tetti di spesa) indispensabile per la corretta e produttiva gestione delle aziende.

La corretta gestione dei fondi contrattuali si basa sul principio che le risorse individuate (di anno in anno) debbano essere integralmente spese, nell'anno di competenza, come peraltro, ribadito sin dai contratti del quadriennio 1994-1997. Questo principio, che riafferma la completa sovrapposizione tra risorse individuate e risorse spese, è fondamentale tanto che gli articolati che si sono succeduti nel tempo hanno costruito e riaffermato puntuali disposizioni riguardanti le dinamiche e le procedure di utilizzo delle "eventuali risorse" che, a consuntivo, risultassero presenti nei fondi annualmente definiti e non ancora spese: i cosiddetti "residui". Esse sono temporaneamente collocate ed utilizzate nel fondo che contiene le risorse annue finalizzate alla retribuzione delle voci che hanno, per definizione, una natura variabile ovvero la retribuzione di risultato, relative al medesimo anno e, quindi, riassegnate al fondo di origine a decorrere dall'esercizio finanziario dell'anno successivo.

Va da sé che una caratteristica e conseguenza del principio fondante, certamente non scritta, ma che si desume dalla relazione tra l'obbligo della piena utilizzazione e il vincolo di spesa di voci predefinite, è quella della salvaguardia dei "corretti fini" nel senso che tali fondi non possono essere utilizzati per contribuire al ripiano di un eventuale deficit aziendale (l'acquisto di prestazioni aggiuntive, in quanto finanziato con il bilancio aziendale, rientra ovviamente in questa casistica); questa caratteristica si basa anche sul fatto che detti fondi sono formati da risorse contrattuali a destinazione vincolata e non è quindi consentito l'eventuale utilizzo per altri motivi (compreso il "risparmio" di bilancio).

Posto quanto sopra, il recente CCNL 23.1.2024 con l'art. 74, comma 5, ultimo periodo, precisa che *"La destinazione di eventuali risorse che annualmente a consuntivo risultassero ancora disponibili nel presente fondo, è stabilita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 9, comma 5, lett. a)"*; conseguentemente, le risorse residuali del fondo di risultato derivanti dal mancato pieno raggiungimento degli obiettivi di budget (e quindi residuali e individuate a consuntivo del ciclo della performance) possono essere destinate anche ad altre e diverse finalità stabilite in sede di contrattazione integrativa. Ciò sta a significare che, per logica conseguenza, le sole risorse non utilizzate e ancora disponibili nel fondo di risultato potrebbero potenzialmente essere destinate in sede aziendale all'anno successivo.