



AREA DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA

Accordo su "Retribuzione di risultato ed eccedenze orarie anno 2019".

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Dicembre 2019	
Periodo temporale di vigenza	2019	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): DIRETTORE SANITARIO DIRETTORE AMMINISTRATIVO DIRETTORE DIREZIONE MEDICA DI PRESIDIO Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): AAROI-EMAC, ANAAO ASSOMED, ANPO, CGIL Medici, CIMO, CISL Medici, FASSID, Federazione Medici aderente UIL, FESMED, FVM Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): AAROI-EMAC, ANAAO ASSOMED (con nota a verbale), CGIL Medici, CISL Medici, FASSID, Federazione Medici aderente UIL	
Soggetti destinatari	Dipendenti appartenenti all'Area Medica e Veterinaria	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	RETRIBUZIONE DI RISULTATO	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno in data 9.12.2019
		Nessun rilievo
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 Sì (deliberazione del Direttore Generale n. 161 del 27.7.2018)
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 Sì (deliberazione del Direttore Generale n. 13 del 15.1.2019 relativo al triennio 2019-2021)
È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009, Sì		
	La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Sì	
Eventuali osservazioni		

MODULO 2 ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO

(Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie – risultati attesi – altre informazioni utili)

a) Illustrazione del contratto integrativo

L'ipotesi di accordo in esame è stato sottoscritto ai sensi dell'art. 4 del CCNL 3.11.2005 "Contrattazione collettiva integrativa" secondo cui rientrano nelle materie oggetto di contrattazione integrativa la definizione dei criteri generali per l'attribuzione della retribuzione di risultato ai dirigenti nonché l'utilizzo dei residui sui fondi contrattuali degli anni precedenti .

Con la presente ipotesi, come già avvenuto negli anni precedenti, si disciplina la retribuzione di risultato nel rispetto dei principi del decreto 150 (prezialità, corrispettività, selettività) sulla base delle risorse disponibili sui fondi contrattuali (fondo consolidato anno 2018 e residui degli anni precedenti) ed in particolare:

- le risorse del Fondo consolidato della Retribuzione di risultato sono utilizzate per corrispondere le relative quote individuali previste per singola equipe
- le Risorse Regionali Aggiuntive ex art.52 comma 5 lett. b) CCNL 1998-2001 pari a € 152.059 (vedi Sez.II punto 3 della Relazione tecnico finanziaria) sono da considerarsi risorse variabili dell'anno, alla luce di analoga previsione presente nel CCNL 21.5.2018 del personale dell'Area Comparto che finalizza la loro destinazione a premi per la performance organizzativa e per la performance individuale. Tale qualificazione è già stata validata dal collegio sindacale in occasione dell'esame della delibera 135 del 21.6.2018
- i residui disponibili relativi ai tre fondi contrattuali degli anni precedenti vengono utilizzati per il riconoscimento di "quote variabili da residui". In merito a questo punto, in deroga alla previsione di cui all'art. 50 co. 4 del CCNL 8.6.2000 che prevede l'integrale utilizzo delle risorse certificate nei tre fondi viene realizzato attraverso il finanziamento del Fondo produttività del medesimo anno ma in ossequio al principio dell'articolo 7, comma 5, del decreto legislativo n. 165/2001, che vieta alle amministrazioni pubbliche di erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano a prestazioni effettivamente rese, si destinano al Fondo Risultato dell'anno successivo, quanto definitivamente non utilizzato dei 3 Fondi degli anni precedenti come meglio sotto precisato.

La retribuzione di risultato viene strutturata in quote diversificate fra le diverse equipe in relazione a parametri di gravosità e rischiosità della tipologia delle attività proprie e vengono distinte in:

- quota da fondo storico e quota variabile da Risorse Regionali Aggiuntive destinate, rispettivamente, alla remunerazione del mantenimento degli obiettivi in termini prestazionali e di performance complessiva nonché a premi per la performance organizzativa e individuale. Tali quote sono erogate mensilmente a tutti i dipendenti in relazione agli stati di avanzamento verificati su un set di obiettivi fino ad un massimo del 50% ed a saldo proporzionalmente agli esiti delle valutazioni relative alla performance individuale.
- quota variabile da residui, destinata prevalentemente alla remunerazione di obiettivi qualitativi, programmi di appropriatezza e percorsi diagnostico-terapeutico che migliorino l'organizzazione e la sicurezza di erogazione dei servizi, definiti in sede di negoziazione di budget annuale. Le quote da residui sono così suddivise:
 - "Quota da residui - aggiuntiva parametrata",
 - "Quota da residui - riequilibrio per assunti post 1/1/2015".

Tali quote sono erogate contestualmente al saldo della quota storica proporzionalmente agli esiti delle valutazioni relative alla performance individuale applicate alla quota storica. Al personale a tempo determinato non viene corrisposta la quota "aggiuntiva da residui".

Nel rispetto del principio della selettività, parte dei residui sono stati destinati a valorizzare ulteriormente, sempre come retribuzione di risultato, le eccedenze orarie già monetizzate come ore straordinarie prodotte

dai dirigenti per effettuare turni di guardia notturni e/o festivi nonché le attività rese in regime di pronta disponibilità, tenuto conto del particolare livello di gravosità e di impegno di dette attività.

b) Quadro di sintesi delle risorse utilizzate

L'entità del fondo per la retribuzione di risultato relativa all'anno 2019, come risulta dall'allegato 5 alla deliberazione n. 75 del 28.3.2019, è pari a € 830.724 per risorse fisse aventi carattere di stabilità e € 152.058 per risorse variabili (RAR).

Le quote da fondo consolidato e da RAR sono state dimensionate, confermando gli stessi importi già riconosciuti nell'anno 2018, in relazione alla dotazione organica presa a riferimento (n. 279), in modo da rendere sufficiente, per il loro finanziamento, il fondo consolidato/RAR, non considerando i professionisti in regime di extra moenia che non percepiscono quote di risultato e prevedendo per i dirigenti assunti presso l'AUSL di Imola successivamente al 1.1.2015 la corresponsione della quota storica in misura ridotta.

L'entità dei residui a disposizione sull'anno 2019, come risultanti dal prospetto allegato 1 all'ipotesi di accordo oggetto di esame, è la seguente:

Ulteriori residui anni precedenti	€ 182.221
Ipotesi residui anno 2018	€ 372.984
Totale Residui a disposizione	€ 555.205

Le suddette risorse verranno utilizzate per il riconoscimento di quote da residui - nello stesso importo per singola equipe già riconosciuto nell'anno 2019 - come appresso specificato:

Quote da residui	Importi annui
Quota aggiuntiva parametrata	€ 280.380
Quota riequilibrio per dirigenti assunti c/o AUSL Imola post 1.1.2015	€ 188.340
Conguaglio a € 40 delle ore pagate FCL	€ 124.000
Recupero indennità notturna	€ - 14.000
Totale	€ 578.720

Come precisato nell'ipotesi di accordo, lo scostamento (pari ad € 23.515) fra la spesa prevista per le quote variabili da residui (pari ad € 578.720) ed il valore delle risorse a disposizione come residui da anni precedenti pari a € 555.205 è compensato dai risparmi di entità sicuramente superiore determinati dalle decurtazioni effettuate sulle quote in relazione alle assenze del personale dirigente.

c) Effetti abrogativi impliciti

Nulla da esporre

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale e organizzativa

Il sistema incentivante di cui al presente accordo rispetta i principi di selettività (le quote non sono distribuite in maniera indifferenziata ma sono definite con dimensioni economiche diverse in relazione sia all'equipe di appartenenza che alla anzianità di servizio dei dirigenti), di premialità (la quote sono rapportate all'esito della valutazione annuale sul raggiungimento degli obiettivi assegnati) e di corrispettività (l'incentivo è riconosciuto in relazione alle prestazioni effettivamente rese). Il compito istituzionale di verifica annuale tra obiettivi e risultati è effettuato da un soggetto collegiale che rispetta i principi di autonomia e terzietà, secondo le modalità applicative previste dall'apposito regolamento aziendale vigente in materia. Come già precisato le quote storiche sono erogate mensilmente a tutti i dipendenti in relazione agli stati di avanzamento verificati su

un set di obiettivi fino ad un massimo del 50% ed a saldo proporzionalmente agli esiti delle valutazioni relative alla performance individuale.

e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio della selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa – progressioni orizzontali

Non pertinente

f) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Considerato che, come già precisato, la retribuzione di risultato (quota da fondo consolidato, da RAR e aggiuntiva da residui) remunera il mantenimento degli obiettivi quantitativi e qualitativi, programmi di appropriatezza percorsi diagnostici terapeutici che migliorino l'organizzazione e la sicurezza di erogazione dei servizi, definiti in sede di negoziazione di budget annuale, nonché situazioni di particolare impegno professionale, si ritiene di poter affermare che la presente ipotesi di accordo rappresenta uno strumento diretto ad utilizzare i sistemi premianti per valorizzare il merito con l'intento di finalizzarle al raggiungimento dell'aumento della produttività del lavoro ed efficienza dei servizi erogati.

g) Altre informazioni

Nulla da esporre