



**AREA DIRIGENZA SANITARIA PROFESSIONALE TECNICA E AMMINISTRATIVA**

Accordo su "Retribuzione di risultato Anno 2019. Accertamento dei residui disponibili e loro finalizzazione".

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

**Modulo 1 - Scheda 1.1**

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

<b>Data di sottoscrizione</b>	Dicembre 2019	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Anno 2019	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p><b>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</b> DIRETTORE AMMINISTRATIVO DIRETTORE SERVIZIO UNICO METROPOLITANO AMMINISTRAZIONE PERSONALE DIRETTORE DIREZIONE MEDICA DI PRESIDIO</p> <p><b>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</b> FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, ANAAO-ASSOMED, FASSID e FEDIR SANITA'</p> <p><b>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</b> FP CGIL, ANAAO-ASSOMED (Area Snabi) e FASSID (Area Sinafo)</p>	
<b>Soggetti destinatari</b>	Dipendenti appartenenti all'Area Sanitaria, Professionale, Tecnica e Amministrativa	
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNO 2019	
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno in data 9 dicembre 2019
		Nessun rilievo
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<b>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009</b> Sì (deliberazione del Direttore Generale n. 161 del 27.7.2018)
		<b>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009</b> Sì (deliberazione del Direttore Generale n. 13 del 15.1.2019 relativo al triennio 2019-2021)
		<b>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009,</b> Sì
	<b>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</b> Sì	
<b>Eventuali osservazioni</b>		

## **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, si disciplina la retribuzione di risultato nel rispetto dei principi del decreto 150 (premierità, corresponsività, selettività) sulla base delle risorse disponibili sui fondi contrattuali (fondo consolidato anno 2019 e residui degli anni precedenti) nel rispetto dei seguenti principi generali:

- a. le risorse disponibili nel Fondo consolidato per la retribuzione di risultato sono utilizzate per corrispondere le quote "consolidate" individuali separando le 3 aree dirigenziali in applicazione del CCNQ 13.7.2016
- b. le Risorse Regionali Aggiuntive ex art.52 comma 5 lett. b) CCNL 1998-2001 pari a € 17.818 (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 deliberazione n. 135 del 21 giugno 2018;
- c. i residui accertati sui fondi contrattuali degli anni precedenti vengono utilizzati per il riconoscimento di "quote aggiuntive da residui"; ciò in ossequio al principio dell'articolo 7, comma 5, del decreto legislativo n. 165/2001 il quale vieta alle amministrazioni pubbliche di erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano a prestazioni effettivamente rese, anche se in deroga all'art. 50 co. 5 del CCNL 8.6.2000 che prevede che "eventuali risorse che annualmente a consuntivo risultassero ancora disponibili nei fondi sono temporaneamente utilizzate in quello per la retribuzione di risultato relativo al medesimo anno".

Le quote della retribuzione di risultato sono diversificate in relazione al profilo o all'incarico dirigenziale rivestito nonché all'anzianità di servizio nell'Azienda USL di Imola e vengono distinte in:

- **quota da fondo consolidato**, destinata alla remunerazione del mantenimento degli obiettivi in termini prestazionali e di performance complessiva
- **quota variabile da Risorse Aggiuntive Regionali**, destinata a premi per la performance organizzativa e per la performance individuale
- **quota aggiuntiva 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.

La retribuzione di risultato viene corrisposta in rapporto alla percentuale complessiva di raggiungimento definita in sede di valutazione annuale della performance. Al personale a tempo determinato non viene corrisposta la quota "aggiuntiva da residui".

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%; al riguardo nell'ipotesi viene precisato che la quota variabile

finanziata da Risorse Aggiuntive Regionali corrisposta mensilmente fino ad un massimo del 50%, se non verrà confermata dalla Regione Emilia Romagna e dai CCNL anche per gli anni successivi al 2018 sarà recuperata in occasione della corresponsione dei saldi della quota da fondo consolidato.

**b) Quadro di sintesi delle risorse utilizzate**

L'entità del fondo consolidato 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 € 114.451 per risorse fisse aventi carattere di stabilità e € 17.818 per risorse variabili (RAR) così suddivise nelle tre aree dirigenziali:

	RISORSE FISSE	RAR
Area Sanitaria	€ 60.960	€ 9.894
Area delle Professioni Sanitarie	€ 6.500	
Area PTA	€ 46.991	€ 7.924
<b>Totale</b>	<b>€ 114.451</b>	<b>€ 17.818</b>

ed è destinato al finanziamento delle quote consolidate che sono state dimensionate, in relazione alla dotazione organica presa a riferimento, in modo da rendere sufficiente, per il loro finanziamento, il solo fondo consolidato e prevedendo per i dirigenti assunti dal 1.1.2015 la corresponsione delle stesse in misura ridotta.

L'entità dei residui a disposizione sull'anno 2019, meglio dettagliate nella relazione tecnico – finanziaria a seguire nonché nei prospetti di cui all'allegato 1a, 1b e 1c predisposti dal SUMAEP sede di Imola per raccordare la contabilità fondi contrattuali con quella del bilancio - stato patrimoniale - debiti, è la seguente:

	Sanitari	Prof.Sanit	PTA	Totale
<b>Residui disponibili ante 2019</b>	<b>47.516</b>	<b>88</b>	<b>72.218</b>	<b>119.822</b>

I suddetti residui vengono utilizzati interamente per il riconoscimento di quote da residui a favore dei dirigenti della specifica area dirigenziale (come sotto riportato), ad eccezione dei dirigenti dell'area delle professioni sanitarie le cui quote trovano copertura, in via eccezionale, con lo stesso importo riconosciuto nell'anno 2018 nei residui accertati sull'area sanitaria.

	Sanitari	Prof.Sanit	PTA	Totale
<b>QUOTA AGGIUNTIVA 2019</b>	<b>43.440</b>	<b>4.140</b>	<b>72.120</b>	<b>119.700</b>
<b>Risorse residue</b>	<b>4.076</b>	<b>-4.052</b>	<b>98</b>	<b>122</b>

**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 al profilo o all'incarico dirigenziale rivestito che all'anzianità di servizio nell'AUSL di Imola), di premialità (la quote sono rapportate all'esito della valutazione annuale sulla performance individuale) e di corrispettività (l'incentivo è correlato alla presenza in servizio nonché 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 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 remunera il mantenimento degli obiettivi quantitativi e qualitativi nonché programmi che migliorino l'organizzazione e la sicurezza di erogazione dei servizi finalizzati al conseguimento di più elevati livelli di efficienza, di efficacia e di economicità dei servizi, così come definiti in sede di negoziazione di budget annuale, 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 rilevare