



AREA DIRIGENZA SANITARIA PROFESSIONALE TECNICA E AMMINISTRATIVA

Accordo su “Retribuzione di risultato Anno 2017. 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

Data di sottoscrizione	Settembre 2018		
Periodo temporale di vigenza	Anno 2017		
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): DIRETTORE AMMINISTRATIVO Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL FP, CISL FP, UIL FPL, ANAAO-ASSOMED, FASSID e FEDIR SANITA' Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): FP CGIL FP e ANAAO-ASSOMED		
Soggetti destinatari	Dipendenti appartenenti all'Area Sanitaria, Professionale, Tecnica e Amministrativa		
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNO 2017		
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 11 settembre 2018	
		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 relativo al triennio 2018-2020)
		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. 8 del 23.1.2018 relativo al triennio 2018-2020)
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, si è provveduto ad accertare le risorse disponibili per la retribuzione di risultato dell'anno 2017 e a definirne l'utilizzo nel rispetto dei seguenti principi generali:

- a. le risorse disponibili nel Fondo storico per la retribuzione di risultato sono utilizzate per corrispondere le quote "storiche" 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 analogo 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
- 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 (ad esclusione dei direttori di struttura complessa) e vengono distinte in:

- quota da fondo storico, intera o dimezzata in relazione all'anzianità > o < a 6 anni
- quota aggiuntiva "da residui"

La retribuzione di risultato viene corrisposta a fronte delle attività negoziate in sede di budget per il raggiungimento di obiettivi di mantenimento quali quantitativo e di miglioramento ed in rapporto alla percentuale complessiva di raggiungimento definita in sede di valutazione annuale della performance. Alla corresponsione della quota da residui viene correlata la richiesta di un'attività aggiuntiva. Al personale a tempo determinato non viene corrisposta la quota "aggiuntiva da residui".

Nel rispetto del principio della selettività, una parte dei residui relativi ai dirigenti dell'area Professionale, Tecnica e Amministrativa (pari a circa il 20%) è stata lasciata a disposizione della Direzione Generale per valorizzare, mediante il riconoscimento di quote individuali di risultato, lo svolgimento di attività riguardanti la realizzazione di progettualità, anche di rilevanza regionale, che abbiamo determinato un aumento dei carichi di lavoro e/o disagi connesse alle nuove modalità di lavoro.

b) Quadro di sintesi delle risorse utilizzate

L'entità del fondo storico per la retribuzione di risultato relativa all'anno 2017, come risulta dall'allegato 1 alla deliberazione n. 135 del 21.6.2018 relativo alla determinazione a consuntivo dei fondi contrattuali anno 2017, è pari a

Area Sanitaria	€ 56.160
Area della Dirigenza Infermieristica	€ 5.488
Area PTA	€ 46.991
<hr/>	
Totale	€ 108.638

ed è destinato al finanziamento delle quote storiche 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 1.1.2012 la corresponsione della quota storica e "da residui" in misura ridotta. Per i dirigenti dell'Area Infermieristica e PTA le quote storiche sono riconosciute nello stesso importo corrisposto nell'anno 2016 mentre per tutti i dirigenti dell'Area Sanitaria la quota storica è stata rideterminata in misura pari al 69% di quella corrisposta nell'anno 2016 in relazione al numero incrementale delle figure previste nella dotazione organica (31 posti di pianta organica – 3 per cessione Laboratorio Unico Metropolitano = 28 nel 2016 contro 32,2 nel 2017) e all'anzianità di servizio dei singoli dirigenti nell'Azienda USL di Imola. Pertanto per i dirigenti dell'Area Sanitaria la quota data in acconto è stata di fatto superiore al 50%.

L'entità dei residui disponibili nei tre fondi contrattuali alla data del 1.1.2017 (fondo posizione, condizioni lavoro/straordinario, risultato), integrata dalle Risorse Regionali Aggiuntive relative all'anno 2017, da utilizzarsi per la retribuzione di risultato aggiuntiva per l'anno 2017, è la seguente:

	Sanitari	Dir Inf	PTA	Totale
Residui disponibili ante 2017	23.183	1.342	68.400	92.925
Risorse regionali aggiuntive anno 2017 (1%)	9.894		7.924	17.818
RISORSE DISPONIBILI PER QUOTA AGGIUNTIVA 2017	33.077	1.342	76.324	110.743

Le somme disponibili consentono di riconoscere ai dirigenti dell'Area PTA le quote aggiuntive da residui nello stesso importo corrisposto nell'anno 2016 mentre ai dirigenti dell'Area Sanitaria e della Dirigenza Infermieristica in misura ridotta rispettivamente del 50% e 75%. In relazione a ciò nell'accordo è stato previsto che, una volta erogati a tutti i professionisti i saldi per la retribuzione di risultato anno 2017 (sia storica che da residui), qualora si accertassero dei risparmi riferibili alla fattispecie della premialità "non erogata" in conseguenza dell'applicazione dei criteri di valutazione (cosiddetta premialità non piena), tali risparmi verranno utilizzati, nel rispetto dell'area dirigenziale di provenienza, per rideterminare proporzionalmente il saldo delle quote aggiuntive riconosciute ai dirigenti Infermieristici e sanitari.

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. Le quote storiche sono pagate in acconto mensile nella misura del 50% ed il saldo nell'anno successivo a conclusione del percorso della valutazione.

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 storica e variabile da residui) 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

IL RESPONSABILE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE

F.to D.ssa Maria Teresa Donattini

11 settembre 2018