



**AREA DIRIGENZA MEDICA**

Accordo su “Retribuzione di risultato ed eccedenze orarie anno 2017”.

**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>		24.2.2017
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		2017
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		<p><b>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</b> DIRETTORE AMMINISTRATIVO DIRETTORE SANITARIO DIRETTORE U.O. RISORSE UMANE DIRETTORE DIREZIONE MEDICA DI PRESIDIO</p> <p><b>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</b> AAROI-EMAC, ANAAO ASSOMED, ANPO, CGIL Medici, CIMO, CISL Medici, FASSID, Federazione Medici aderente UIL, FESMED, FVM</p> <p><b>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</b> AAROI-EMAC, ANAAO ASSOMED, ANPO, CGIL Medici, CISL Medici, FASSID, Federazione Medici aderente UIL</p>
<b>Soggetti destinatari</b>		Dipendenti appartenenti all’Area Medica e Veterinaria
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		RETRIBUZIONE DI RISULTATO
<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 29/5/2017
		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. 97 del 1.7.2016)
		<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. 7 del 21.1.2016 relativo al triennio 2016-2018)
		<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, come già avvenuto negli anni precedenti, si disciplina la retribuzione di risultato nel rispetto dei principi del decreto 150 (prezialità, correttezza, selettività) sulla base delle risorse disponibili sui fondi contrattuali (fondo consolidato anno 2017 e residui degli anni precedenti) ed in particolare:

- le risorse del Fondo consolidato della Retribuzione di risultato sono utilizzate per corrispondere le quote "storiche" individuali previste per singola equipe. Per l'anno 2017 vengono confermate le quote storiche già definite per gli anni precedenti.
- 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, destinata alla remunerazione del mantenimento degli obiettivi in termini prestazionali e di performance complessiva. La quota storica è erogata mensilmente in acconto a tutti i dipendenti nella misura del 50% ed a saldo, di norma nel mese di giugno dell'anno successivo, proporzionalmente agli esiti delle valutazioni relative alla performance individuale e di equipe come già avvenuto per l'anno 2016.
- 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. Si conferma per il 2017 la valorizzazione delle quote di 7 Unità Operative già prevista nel 2016 in esito ai lavori di specifica Commissione Bilaterale. Le quote da residui sono così suddivise:
  - "Quota da residui - aggiuntiva parametrata",
  - "Quota da residui - riequilibrio per assunti post 2010".

Tali quote sono erogate contestualmente al saldo della quota storica, di norma nel mese di giugno dell'anno successivo, proporzionalmente agli esiti delle valutazioni relative alla performance dell'equipe e/o individuale applicate alla quota storica.

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.

Con il presente accordo, le parti hanno confermato per l'anno 2017 le stesse quote di risultato (storiche e da residui) già riconosciute negli anni 2015 e 2016.

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

L'entità del fondo storico per la retribuzione di risultato per l'anno 2017, come risulta dalla deliberazione n. 39/2016 e tenuto conto delle decurtazioni effettuate a seguito della cessione del ramo d'azienda per il LUM come definite con la deliberazione n. 105/2016 (pari a € 24.000) e per effetto della Legge 208/2015 (saldo assunti/cessati 2016 - pari a € 5.134), è di € 987.583.

Il fondo è destinato al finanziamento delle quote storiche che sono state dimensionate, in relazione alla dotazione organica presa a riferimento (n. 266), in modo da rendere sufficiente, per il loro finanziamento, il solo fondo consolidato, non considerando i professionisti in regime di extra moenia che non percepiscono quote di risultato e prevedendo per i dirigenti con anzianità di servizio presso l'AUSL di Imola inferiore a 5 anni la corresponsione della quota storica ridotta al 50%.

Per l'anno 2017 sono state confermate le stesse quote di risultato storiche già riconosciute negli anni 2015 e 2016. Le parti hanno stabilito che qualora, nel corso di validità del presente accordo, venga sottoscritto il nuovo CCNL per il personale dirigente del SSN che riconosca risorse incrementalmente dei fondi contrattuali, ci si rincontrerà per la ridefinizione delle quote storiche dando priorità al riassorbimento della "quota aggiuntiva parametrata rivalorizzata" riconosciuta a 7 Unità Operativa come sopra precisato.

L'entità dei residui a disposizione sull'anno 2017, meglio dettagliate nella relazione tecnico - finanziaria a seguire, è la seguente:

Ulteriori residui anni precedenti	€ 65.000
Ipotesi residui anno 2016, compreso fondo perequazione	€ 505.000
<b>Totale Risorse a disposizione</b>	<b>€ 570.000</b>

Nell'accordo è stato stabilito che, qualora dovessero essere accertate ulteriori risorse in esito al parziale raggiungimento degli obiettivi 2016 o alle operazioni di verifica dei residui del fondo condizioni lavoro 2016 (non ancora conosciute alla data di sottoscrizione del presente accordi), le parti si rincontreranno per una valutazione in merito e per dividerne la destinazione.

Le suddette risorse verranno utilizzate per il riconoscimento di quote da residui come appresso specificato:

Quote da residui	Importi annui
Quota aggiuntiva parametrata	€ 350.000
Rivalorizzazione quota aggiuntiva parametrata per 7 Unità Operative	€ 24.000
Quota riequilibrio per dirigenti > 1 anno e < 5 anni di anzianità di servizio c/o AUSL Imola	€ 70.000

Conguaglio a € 40 delle ore pagate FCL	€ 120.000
Recupero indennità notturna	€ - 14.000
Totale	€ 550.000

**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 pagate in acconto mensile nella misura del 50% ed il saldo nell'anno successivo a conclusione della verifica annuale sul raggiungimento degli obiettivi. Dall'anno 2016 è entrata a regime la valutazione della performance individuale il cui esito avrà effetti economici sulla retribuzione di risultato.

**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, 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

IL DIRETTORE DELL'U.O. RISORSE UMANE  
F.to D.ssa Mariapaola Gualdrini

Febbraio 2017