

Area Dirigenza Medica e SPTA – Retribuzione di Risultato anni 2018 e 2019 –
Sottoscrizione accordo sindacale stipulato tra l’Azienda e le OO.SS di categoria.

DETERMINA DEL DIRETTORE GENERALE N. 531 DEL 01/10/2019

DOCUMENTO CONFORME ALL’ORIGINALE

ACCORDO SINDACALE

Il giorno 27/09/2019

TRA

Le OO.SS della Dirigenza Medica e della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica e Amministrativa

E

L’Azienda Ospedaliera “Ospedali Riuniti Marche Nord”

in materia di

RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNI 2018 E 2019

Premesso

- Che occorre disciplinare l’istituto della retribuzione di risultato secondo la disciplina risultante dagli artt. 63, 65 e 66 del CCNL 5.12.96 e ss. mm. ii. della Dirigenza Medica e dagli artt. 61, 62 e 63 del CCNL 5.12.96 e ss. mm. ii. della Dirigenza Sanitaria P.T.A.;
- Che i fondi che finanziano l’istituto della retribuzione di risultato vengono costituiti secondo le indicazioni dell’art. 52 dei CCNL 08.06.2000 della dirigenza Medica e SPTA e ss. mm. ii., con determine nr. 199 e nr. 200 del 12/04/2019, stimati rispettivamente per l’area della Dirigenza Medica in € 932.974,27 per l’anno 2018 e € 932.241,38 per l’anno 2019 e per l’Area della Dirigenza SPTA in € 166.999,97 per l’anno 2018 e € 164.177,87 per l’anno 2019;
- Che le unità operative negoziano con la Direzione Generale gli obiettivi annuali che sono oggetto di valutazione dell’Organismo Indipendente di valutazione;
- Che con DGR n. 768/2012 la Regione Marche ha fornito linee d’indirizzo per l’applicazione del D.lgs 150/2011 in materia di valutazione e merito;
- Visto il parere favorevole in ordine alla certificazione di compatibilità economico-finanziaria, di cui all’art. 40-bis del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 nr. 165, rilasciato dal Collegio Sindacale (verbale nr. 54/2019);

SI CONCORDA

Quanto segue per gli anni 2018 e 2019

**Art. 1
Obiettivi**

Gli scopi di carattere generale che ci si prefigge di raggiungere tramite l’istituto della retribuzione di risultato sono:

- perseguimento degli obiettivi di budget e individuali

- miglioramento organizzativo
- cooperazione ed integrazione tra le strutture e tra professionisti

Ciò si concretizza con l'individuazione di obiettivi per èquipe professionale ed individuali.

All'interno di ogni dipartimento sono esplicitati in modo distinto obiettivi di unità operativa complessa e semplice dipartimentale.

Gli obiettivi indicati nelle schede di budget afferiscono alla valutazione dei dirigenti ed il loro grado di raggiungimento determina il premio maturato a titolo di retribuzione di risultato.

L'Azienda informa tempestivamente le OO.SS. sugli obiettivi di budget a cui far riferimento ai fini della retribuzione di risultato.

Ai fini della valutazione della retribuzione di risultato qualora unità operative complesse e semplici dipartimentali condividano le medesime risorse umane, la verifica dei loro obiettivi si effettua congiuntamente.

Art. 2 Accesso alla retribuzione di risultato

Accede alla retribuzione di risultato il personale a rapporto esclusivo che sia:

- Assunto a tempo indeterminato, determinato e comandato

L'adesione alla retribuzione di risultato è presunta salvo espressa rinuncia.

Art. 3 Informazione e trasparenza

Il sistema di erogazione dei compensi deve essere caratterizzato dalla massima trasparenza in ogni sua fase.

A tal fine l'azienda trasmette il presente accordo ai Direttori/Responsabili che negoziano il budget di unità operativa che hanno il dovere di:

1. illustrarlo a tutta l'èquipe unitamente agli obiettivi da raggiungere,
2. assegnare a ciascun dirigente obiettivi individuali che saranno oggetto di valutazione mediante apposite schede individuali.

Art. 4 Fondo annuale e suo utilizzo

Le risorse annualmente disponibili sono definite con apposita determina trasmessa alle Organizzazioni Sindacali e così finalizzate:

Dirigenza Medica e Sanitaria

- | | | |
|--------------------------------------|-----------|------|
| a) fondo per i "budget d'èquipe" | anno 2018 | 87% |
| b) fondo per le "priorità aziendali" | anno 2018 | 13%; |

- | | | |
|--------------------------------------|-----------|------|
| a) fondo per i "budget d'èquipe" | anno 2019 | 83% |
| b) fondo per le "priorità aziendali" | anno 2019 | 17%; |

Dirigenza Professionale, Tecnica e Amministrativa

- | | | |
|--------------------------------------|-----------|------|
| a) fondo per i "budget d'èquipe" | anno 2018 | 70% |
| b) fondo per le "priorità aziendali" | anno 2018 | 30%; |

- | | | |
|--------------------------------------|-----------|------|
| a) fondo per i "budget d'èquipe" | anno 2019 | 70% |
| b) fondo per le "priorità aziendali" | anno 2019 | 30%; |

Art. 5 Fondo d'èquipe

Il fondo d'èquipe finanzia il raggiungimento degli obiettivi richiamati al precedente art. 1.

La determinazione del fondo d'èquipe avviene come segue:

Fondo annuale : numero complessivo dirigenti previsti, composti dai presenti al 31/12 dell'anno precedente cui viene aggiunto il saldo delle assunzioni (assunzioni-cessazioni) previsto nel Piano Occupazionale Aziendale = Quota individuale media (QIM)

QIM x unità equivalenti dei dirigenti di ogni èquipe previsti a budget annuale = Fondo d'èquipe.

In caso di variazioni in corso d'anno del numero di componenti l'èquipe, in aumento o diminuzione, il fondo d'èquipe assegnato all'unità operativa resta invariato.

Art. 6 Valutazione dei risultati

L'UOC Controllo di Gestione effettua il monitoraggio sul grado di raggiungimento degli obiettivi delle unità operative negoziati nel Budget annuale il cui esito sarà oggetto di reportistica che verrà inviata alle singole strutture entro maggio dell'anno successivo.

Il Direttore/Responsabile di struttura procede a una valutazione degli scostamenti e predisponde una relazione da sottoporre al valutatore di prima istanza entro il mese di giugno, evidenziando le motivazioni legate agli scostamenti rilevati.

L'Organismo Indipendente di Valutazione effettua la verifica di seconda istanza dei risultati di norma entro settembre dell'anno successivo. Tale verifica determina la percentuale di budget d'èquipe assegnata alla Unità Operativa nell'anno considerato.

In fase di valutazione, l'Organismo Indipendente di Valutazione terrà conto delle motivazioni che hanno prodotto il mancato raggiungimento dell'obiettivo concordato a causa di ragioni indipendenti dalla volontà dell'èquipe. In caso di non condivisione del giudizio il direttore dell'unità operativa potrà chiedere all'Organismo Indipendente di Valutazione il riesame della situazione previa sottoposizione allo stesso delle argomentazioni e motivazioni che sono alla base della richiesta di riesame.

Art. 7 Determinazione delle quote individuali

Il valore della retribuzione di risultato spettante ai singoli componenti dell'èquipe è determinato dal grado di raggiungimento degli obiettivi di budget da parte dell'unità operativa e dalla partecipazione a tale risultato fornita da ogni dirigente.

In coerenza con quanto previsto dalle norme contrattuali (artt. 65 CC.CC.NN.LL. 05.12.1996 area Dirigenza Medica e Dirigenza SPTA) la retribuzione di risultato è erogata ai dirigenti in base al grado di raggiungimento degli obiettivi individuali annuali loro assegnati dal Direttore/Responsabile, alla loro effettiva presenza in servizio e al tipo di rapporto di lavoro full o part time.

Sulla base del grado di raggiungimento di ogni dirigente degli obiettivi individuali assegnati risultanti dalle apposite schede di valutazione predisposte dall'Azienda, il Direttore /Responsabile differenzia le quote individuali utilizzando il 20% del Budget di èquipe.

La quota del singolo non può essere superiore del doppio della quota media d'èquipe.

Il sistema di valutazione prevede la seguente struttura:

1. i Direttori di Unità operativa Complessa e i Responsabili di Unità Operativa Semplice Dipartimentale valutano i dirigenti assegnati all'Unità Operativa di competenza;
2. i Direttori di Dipartimento valutano i Direttori di Unità Operativa Complessa e i Responsabili di Unità Operativa Semplice Dipartimentale del Dipartimento di competenza;
3. il Direttore Sanitario ed il Direttore Amministrativo valutano i Direttori di Dipartimento di rispettiva afferenza.

La scheda individuale valuta:

- per i dirigenti di unità operativa complessa e semplice dipartimentale l'efficace gestione del budget e delle risorse assegnate in relazione agli obiettivi da perseguire ed i risultati conseguiti nonché sulle capacità organizzative;
- per tutti gli altri dirigenti il rispetto dei percorsi finalizzati al raggiungimento dei risultati rispetto all'incarico attribuito, il raggiungimento degli obiettivi prestazionali quali-quantitativi conseguiti rispetto a quelli affidati, l'impegno e la disponibilità correlati all'articolazione dell'orario di lavoro.

Le schede individuali devono essere controfirmate per presa visione dal dirigente interessato che ne può ottenere copia.

In caso di non condivisione della valutazione il dirigente può chiedere entro 30 giorni la valutazione di seconda istanza all'Organismo Indipendente di Valutazione producendo le argomentazioni che sottendono alla richiesta.

La mancata apposizione della firma nella scheda non dà luogo all'attivazione automatica della procedura di conciliazione e la valutazione della performance individuale è definita nei termini formulati dal valutatore.

In questo ultimo caso il valutatore deve annotare nella scheda il motivo della mancanza della firma e produrre le eventuali evidenze documentali a supporto della valutazione.

Qualora il dirigente sia nell'impossibilità di sottoscrivere la valutazione (per assenza, trasferimento presso altra azienda....) la valutazione consegnerà un livello di valutazione commisurato a quello di equipe.

Le schede di valutazione individuale sono trasmesse alla UOC Controllo di Gestione entro il mese di luglio. Il mancato adempimento entro i tempi di erogazione degli incentivi comporterà la penalizzazione del 25% al Direttore/Responsabile e ai Dirigenti verrà attribuita la percentuale di raggiungimento degli obiettivi ottenuti dalla U.O..

Stabilito il grado di raggiungimento degli obiettivi per ogni dirigente vengono decurtate tutte le assenze ad eccezione di:

- assenze obbligatorie per congedo di maternità e paternità, compresa l'interdizione anticipata dal lavoro (art. 71, comma 5, della Legge n.133/2008)
- assenze dovute ad infortunio sul lavoro, alla fruizione di permessi per lutto, per citazione a testimoniare e per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare;
- assenze previste dall'art. 4, comma 1, della legge 8.3.2000, n. 53, e per i soli dipendenti portatori di handicap grave i permessi di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5.02.1992, n. 104.

Tali decurtazioni, analogamente alle riduzioni in caso di part-time, non incidono sul fondo d'èquipe operativa per cui il valore corrispondente alle giornate non utili ai fini della retribuzione di risultato è redistribuito all'interno dell'èquipe.

In mancanza di richiesta di revisione da parte delle OO.SS, la scheda individuale resta la medesima dell'anno precedente.

Art. 8 Priorità Aziendali

Nell'ambito delle risorse assegnate al fondo priorità aziendali l'azienda individua i progetti strategici e ne determina il valore tenendo conto:

- del valore strategico;
- dell'impegno richiesto e della durata;
- dell'eventuale ricorso ad orari aggiuntivi ;
- della numerosità dei partecipanti.

Per ogni progetto il Direttore Generale nomina un Responsabile, oltre ad un Coordinatore se ritenuto necessario, con il compito di:

- individuare i dirigenti partecipanti sulla base di criteri incentrati sulla competenza, disponibilità, ampio coinvolgimento;
- dirigere il progetto anche tramite l'individuazione di Coordinatori se già non nominati;
- determinare i compensi individuali sulla base del reale apporto quali-quantitativo dei dirigenti partecipanti;
- relazionare sul raggiungimento degli obiettivi.

L'Azienda informa le OO.SS. di rispettiva categoria sulla attivazione dei progetti.

Art. 9 Risorse residue

In base all'esito della verifica dell'Organismo Indipendente di valutazione possono residuare somme a causa del mancato o parziale raggiungimento sia di obiettivi di budget di unità operativa che progetti a priorità aziendale.

Tali somme incrementano, proporzionalmente, il Fondo d'èquipe delle unità operative che nell'anno considerato hanno ottenuto un grado di raggiungimento degli obiettivi pari o superiore all'90%.

Inoltre, richiamati gli artt. 50, 51 e 52 dei CC.NN.LL. 08.06.2000 della dirigenza Medica ed SPTA, confermati dagli artt. 9 e 54, 55 e 56 per l'area medica e 9, 49, 50, 51 e 52 per l'area SPTA comprese le professioni sanitarie dei CCNL 03.11.2005, artt. 10, 11 e 12 dell'area Medica e 9,10 e 11 della SPTA dei CCNL 05.07.2006 e, infine, gli artt. 5 dei CCNL 17.10.2008 per entrambe le aree, le risorse che a consuntivo residuano dagli altri fondi alimentano il Fondo d'èquipe delle unità operative che nell'anno considerato hanno ottenuto un grado di raggiungimento degli obiettivi di budget pari o superiore all'80%.

Art. 10
Norma finale

Le parti si riservano di apportare modifiche ed integrazioni al presente accordo in presenza di evoluzioni normative nazionali e regionali o comunque delle condizioni sostanziali che l'hanno originato.

ACCORDO RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNI 2018 E 2019

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA Il Direttore Generale (F.to Dr.ssa Maria Capalbo)	DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE – AREA DIRIGENZA MEDICA E SPTA F.to A.A.R.O.I. EMAC F.to ANAAO – ASSOMED F.to ANPO ASCOTI FIALS MEDICI CGIL MEDICI F.to CIMO F.to FED CISL MEDICI COSIME FESMED UIL aderente UIL FPL F.to CGIL FP CISL FPS COSIADI F.to FASSID UIL FPL
--	---