

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO – FINANZIARIA RELATIVA
ALL'ACCORDO IN MATERIA DI INCENTIVI IN FAVORE DELLA DIRIGENZA P.T.A DI
COLLABORAZIONE ALL'ATTIVITA' LIBERO PROFESSIONALE *INTRAMOENIA*
ANNO 2020 E SEGUENTI
AREA DIRIGENZA P.T.A**

FONDO B

Ai sensi dell'art. 40, comma 3 *sexies*, D.lgs. n. 165 del 2001 e della Circolare del Ministero delle Economia e delle Finanze n. 25 del 19/07/2012.

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

FONDO B

Modulo 1 – Scheda 1.1

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

Periodo temporale di vigenza	Decorrenza 1 gennaio 2020 e annualità seguenti
Composizione della delegazione trattante	<p>Delegazione trattante di parte pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Direttore Generale (Presidente): Dr.ssa Maria Capalbo; • Direttore Sanitario: Dr. Edoardo Berselli; • Direttore Amministrativo: Dott. Antonio Draisci; • Responsabile f.f. UOC DMP: Dr.ssa Luana Stefanelli; • Direttore f.f. Direzione Amministrativa di Presidio: Dott.ssa Paola D'Eugenio; • Dirigente UOC Gestione e Amministrazione delle Risorse Umane: Dott.ssa Cristiana Fraternale; • Collaboratore Prof.le UOC Gestione e Amministrazione delle Risorse Umane: Dott.ssa Gattoni Barbara; • Collaboratore Prof.le UOC Gestione e Amministrazione delle Risorse Umane: Dott.ssa Antonella Ricci; <p>Delegazione trattante di parte sindacale – Area Dirigenza P.T.A. (elenco sigle):</p> <ul style="list-style-type: none"> • FP CGIL • UIL FPL • FIALS x FEDIR SANITA'

Soggetti destinatari		Dirigenti area Professionale – Tecnica – Amministrativa dell'AORMN
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) bozza di accordo in applicazione della nuova disciplina contrattuale (C.C.N.L. Area sanitaria – 19 dicembre 2019); b) Linee guida regionali sul tema trattato;
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.	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno, con verbale n. 32 del 06/10/2022 il Collegio Sindacale esprime parere favorevole sia sulla relazione illustrativa sia sulla relazione tecnico – finanziaria sia in ordine alla compatibilità economico – finanziaria di cui all'art. 40 – bis, comma1 del d.lgs. 165/2001</p> <p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi descriverli.</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria.	<p>È stato adottato <u>il Piano delle Performance</u>, per l'anno 2020, previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 con Determina del Direttore Generale N.36 del 30 gennaio 2020.</p> <p>È stato adottato <u>il Piano delle Performance</u>, per l'anno 2021, previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 con Determina del Direttore Generale N.44 del 29 gennaio 2021.</p> <p>Il presente Piano della performance, secondo quanto stabilito dall'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto, è un documento programmatico su base triennale adottato in stretta coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione e controllo; esso individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance organizzativa ed individuale.</p> <p>Il processo di redazione del Piano della Performance si inserisce nell'ambito del più complessivo processo di pianificazione strategica e programmazione operativa dell'Azienda.</p>

		<p>È stato adottato il Programma Triennale per la Trasparenza e l'integrità per gli anni 2020/2022, come da giusta Determina del Direttore generale n. 445 del 31 gennaio 2020.</p> <p>Il Piano della Performance (PP), unitamente al Piano triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, previsti rispettivamente agli artt. 10 e 11 del D. Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 e dalla Legge n.190 del 6 novembre 2012 e ss.mm.ii., strettamente correlati alla programmazione regionale ed aziendale, sono volti a determinare una allocazione efficiente ed efficace delle risorse disponibili al fine di garantire i livelli essenziali di assistenza e rappresentano efficaci strumenti finalizzati a dare concreta attuazione al principio di trasparenza e integrità - secondo la nozione introdotta nell'ordinamento giuridico dal predetto art.11 - offrendo all'Azienda la possibilità di consolidare e razionalizzare i sistemi di programmazione, di documentazione e di rendicontazione, adottati in coerenza alle vigenti disposizioni nazionali e regionali in materia.</p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. n°150/2009.</p>
Eventuali osservazioni		

Modulo 2

Illustrazione dell'articolato del contratto.

L'Accordo dell'Area della Dirigenza non Medica PTA si compone di 5 articoli:

1. Oggetto dell'Accordo;
2. Costituzione del Fondo;
3. Articolazioni Aziendali Interessate;

4. Area Tecnica Professionale Amministrativa;

5. Disposizioni finali e transitorie.

- Dopo aver preso atto che la nuova normativa contrattuale dell'Area sanitaria, approvata il 19 dicembre 2019, all'art. 116, comma 3, prevede che nella contrattazione integrativa dovranno essere definiti, ai sensi dell'art. 7, comma 5, lett. d) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), gli incentivi economici da attribuire al personale dirigenziale degli altri ruoli professionale, tecnico e amministrativo, a valere sulle risorse derivanti dalle tariffe, che con la propria attività rende possibile l'organizzazione per l'esercizio della libera professione intramuraria.
- Che con DGRM n. 106 del 23 febbraio 2015 sono state approvate le linee guida regionali ai fini dell'aggiornamento dei regolamenti aziendali in materia di attività libero professionale;
- Che le norme attualmente vigenti e le linee guida sopra richiamate indicano alle aziende di accantonare specifico fondo incentivante, da individuare in sede contrattazione integrativa aziendale, calcolata sull'onorario dei Dirigenti, destinata all'azienda per gli incentivi a favore del personale dirigenziale e non dirigenziale che collabora nell'organizzazione della libera professione intramuraria;

Nell'articolo 1 si precisa che l'Azienda remunera il personale Dirigente P.T.A. di collaborazione all'attività libero professionale tramite le quote previste dal regolamento vigente al momento della effettuazione delle prestazioni.

Dette quote sono accantonate in apposito conto di bilancio e costituiscono il fondo economico per la erogazione degli emolumenti agli aventi diritto al netto degli oneri fiscali e previdenziali aziendali. Questi ultimi sono coperti dagli incassi dell'attività libero professionale intramuraria e vengono contestualmente contabilizzati ed accantonati in specifici conti e sono strettamente correlati ai compensi da liquidare.

L'azienda è tesa al massimo coinvolgimento del personale e al riconoscimento delle specificità professionali legate alle funzioni riconducibili al processo gestionale della ALP riferito ai Presidi Ospedalieri di Pesaro e Fano.

All'articolo 2 si precisa che ai fini del presente accordo verrà utilizzata la quota del 1%, attualmente accantonata a margine della gestione dell'attività libero professionale e destinata alla Dirigenza PTA.

All'articolo 3, inoltre, si afferma che il personale dirigenziale di collaborazione della Dirigenza P.T.A. è quello che, nell'ambito del proprio orario di servizio, collabora alla erogazione delle prestazioni in regime di attività libero professionale che, ai fini del presente accordo e della costituzione dei rispettivi fondi, viene così distinta:

- attività ambulatoriale in ambito aziendale (spazi interni all'Azienda);
- Attività ambulatoriale svolta presso strutture (spazi esterni all'Azienda) con contratto di locazione per utilizzo degli spazi ambulatoriali.

L'articolo 4 precisa, altresì, che Accede al fondo il personale dirigente dipendente a tempo indeterminato afferente alle U.O.C/U.O.S. sotto indicate:

A) AREA AMBULATORIALE IN SPAZI INTERNI

UNITA' OPERATIVA	BENEFICIARI N°	PESO
UOC Gestione Risorse Umane e Relazioni Sindacali	2	100%
UOC Contabilità, Bilancio, Patrimonio e coordinamento investimenti:	2	100%
UOC Programmazione e Controllo, Piani e Programmi Strategici	2	100%
UOC Affari ISTITUZIONALI e generali,	1	100%
Gestione approvvigionamento di Beni e Servizi e Logistica	3	100%
Ingegneria Clinica e Health technology assesment	1	100%
Direzione Amministrativa di Presidio	1	100%
Servizio Informatico Aziendale Sistema Informativo e Reti	1	100%
Ufficio Legale	1	100%
I.C.T.	1	100%
Servizio Tecnico	1	100%
Totale	16	

B) AREA AMBULATORIALE IN SPAZI ESTERNI (CENTRI IN CONVENZIONE)**AREA TECNICA-PROFESSIONALE-AMMINISTRATIVA**

UNITA' OPERATIVA	BENEFICIARI N°	PESO
UOC Gestione Risorse Umane e Relazioni Sindacali	2	100%

UOC Bilancio, Patrimonio e coordinamento investimenti:	2	100%
UOC Programmazione e Controllo, Piani e Programmi Strategici	2	100%
Direzione Amministrativa di Presidio	1	100%
Servizio Informatico Aziendale Sistema Informativo e Reti	1	100%
I.C.T.	1	100%
Totale	9	

La distribuzione del fondo di riferimento sarà effettuata dall'Azienda a consuntivo dell'anno di riferimento in base all'effettivo apporto di ciascuna articolazione al processo gestionale complessivo.

Ai dirigenti individuati in applicazione dell'art. 4 i benefici economici sono erogati in un'unica soluzione a consuntivo dell'annualità considerata a rendicontazione dei fondi, di regola nel mese di aprile dell'anno successivo.

Sarà ritenuto parametro vincolante all'erogazione delle quote economiche non avere un deficit orario complessivo annuale, rilevato al 31 dicembre di ogni annualità.

Sono esclusi dalla partecipazione al fondo perequativo i dirigenti:

- che siano stati sottoposti a procedimento disciplinare nell'anno di riferimento, con erogazione di una sanzione;
- in part-time,
- che presentino un deficit orario al 31 dicembre di ogni annualità a cui si riferisce la liquidazione,

Il valore medio di tale incentivo, attribuito ai dirigenti interessati, non può superare il valore medio attribuito al personale di cui all'art. 116, comma 2, lett. i) del C.C.N.L. dell'Area Sanitaria, del 19 dicembre 2019 (Fondo Perequativo), relativamente alla stessa annualità di riferimento.

L'articolo 5 la modalità di corresponsione dell'incentivo e sue limitazioni:

Il presente accordo avrà valenza limitatamente al periodo intercorrente all'approvazione del nuovo accordo, già redatto dall'Azienda, analogamente a quello dell'Area del Comparto, momentaneamente all'attenzione delle OO.SS. interessate.

In presenza del dato orario negativo al 31 dicembre 2020, eccezionalmente per questa annualità interessata dall'evento pandemico, questo dovrà essere sanato entro l'anno 2021.

1. Effetti abrogativi impliciti

Nulla da esporre.

4. Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione per la performance individuale ed organizzativa.

L'adozione del piano delle performance previsto dall'articolo 10 del d.lgs. 150/2009 è subordinato alle linee guida regionali tutt'ora in corso di elaborazione. Si prende atto, inoltre, di quanto disposto dal d.lgs. 141 del 1 agosto 2011 che, all'articolo 6 (Norme transitorie), collega l'applicazione degli artt. 19, commi 2 e 3, (Graduazione delle fasce di merito per i differenti livelli di performance) e 31, comma 2, (Applicazione delle fasce di merito anche al Servizio Sanitario Nazionale) del citato d.lgs. 150/2009, alla tornata di contrattazione collettiva successiva al quadriennio 2006 – 2009.

5. Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio della selettività delle progressioni economiche finanziarie con il fondo per la contrattazione integrativa progressioni orizzontali.

Non pertinente.

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

L'Accordo in esame si colloca in un contesto volto ad incentivare – vista la sempre minor disponibilità di risorse a disposizione – il personale e ha l'obiettivo di riuscire a garantire il mantenimento dei livelli quali quantitativi dell'offerta in prestazioni e servizi pur a fronte di una diminuzione del livello di finanziamento.

In particolare:

- agire su quelle aree che ancora oggi appaiono passibili di significativi margini di miglioramento dell'efficienza e dell'appropriatezza e più in generale in ottimizzazione nell'uso delle risorse, senza incidere sulla struttura dell'offerta;
- intervenire in prima istanza sul contenimento dei tempi di attesa delle prestazioni sanitarie, attraverso una riorganizzazione della struttura dell'offerta.

7. Altre informazioni.

Nulla da esporre.

RELAZIONE TECNICO – FINANZIARIA

Modulo I

La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa.

Il fondo incentivante per il personale dirigenziale P.T.A. di collaborazione si costituisce per accantonamento della percentuale del 1% compresa nella massa dei proventi da libera professione, al netto delle quote a favore dell'Azienda, di ogni singola area secondo gli schemi di scomposizione tariffaria allegati al regolamento vigente disciplinante la materia di cui trattasi.

Il fondo è utilizzato a consuntivo annuo previa individuazione dei destinatari, secondo l'accordo decentrato, previa verifica della presenza di deficit orario al 31 dicembre di ogni annualità, fatta salva l'eccezione di cui all'art. 5 dell'accordo, che ne impedisce l'erogazione e previo accertamento della quota di compensi erogati per altre tipologie di attività a pagamento quale valore soglia di erogazione così come definito nell'accordo di cui trattasi.

La quantificazione del fondo complessivo disponibile è certificata dalla Direzione Amministrativa di Presidio – Ufficio Libera Professione quale risultante della gestione economica dell'attività libero professionale dell'anno di riferimento.

Per gli anni 2020 - 2021, la quota di Fondi accantonati per le finalità previste dalla normativa contrattuale ed oggetto dell'accordo integrativo sulle modalità di attribuzione è la seguente:

FONDO INCENTIVANTE DIRIGENZA P.T.A.

ANNO 2020	Valore fondo	DAP: Riferimento comunicazione Fondo
FONDO INCENTIV. DIRIG. PTA	€ 21.353,09	I.D. 8099990 del 15/2/2022

I valori s'intendono al netto della IRAP e della parte previdenziale INPDAP

ANNO 2021	Valore fondo	DAP: Riferimento comunicazione Fondo
FONDO INCENTIV. DIRIG. PTA	€ 27.307,89	I.D. 847290 del 15/06/2022

I valori s'intendono al netto della IRAP e della parte previdenziale INPDAP

Modulo II

Compatibilità economico – finanziaria e modalità di copertura degli oneri del fondo con riferimento agli strumenti annuali di bilancio (Anno 2020 e 2021).

Sezione I – esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico – finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione.

La verifica dei limiti di spesa del fondo viene effettuata con cadenza mensile e rendicontata complessivamente, su base annuale, dall'Ufficio Libera Professione, il quale monitora, attraverso la gestione complessiva degli introiti, che sia gli emolumenti al personale dirigente effettuante l'attività che i fondi collegati accantonati, di cui ai presenti accordi, siano ricompresi entro i limiti economici degli incassi totali di tutta l'attività libero professionale dell'annualità di riferimento. La verifica mensile è di cassa mentre quella di rendicontazione annuale, ai fini del bilancio, è di competenza dell'annualità di riferimento.

Sezione II – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo.

Nel Bilancio d'esercizio del 2020, approvato con delibera 389 del 3 agosto 2021, risulta correttamente iscritto lo stanziamento necessario in particolare tale stanziamento è ricompreso nel conto economico 0526010105 (Accantonamento al fondo oneri differiti per attività libero professionale).

Nel Bilancio d'esercizio del 2021, approvato con delibera 338 del 31 maggio 2022, risulta correttamente iscritto lo stanziamento necessario in particolare tale stanziamento è ricompreso nel conto economico 0526010105 (Accantonamento al fondo oneri differiti per attività libero professionale).