

DOCUMENTO CONFORME ALL'ORIGINALE

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

in data 16/12/2022

TRA

L'AZIENDA OSPEDALIERA "OSPEDALI RIUNITI MARCHE NORD"

E

LE OO.SS. DELL'AREA SANITA'

in materia di

RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNO 2021

- Che occorre disciplinare l'istituto della retribuzione di risultato secondo la disciplina risultante dall'art. 93 "Retribuzione di risultato e relativa differenziazione" del CCNL 19 dicembre 2019 dell'area sanità triennio 2016-2018 e dall'art. 65 del CCNL 5.12.96 della Dirigenza Medica e dall'art. 62 del CCNL 5.12.96 con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie, per la parte non disapplicata;
- Che i fondi che finanziano l'istituto della retribuzione di risultato vengono costituiti secondo le indicazioni dell'art. 95 "Fondo per la retribuzione di risultato", del CCNL 19 dicembre 2019 relativo al personale dirigenziale dell'Area Sanità, con determina nr. 512 del 11/10/2021, stimati per l'anno 2021 complessivamente in € 1.158.676,17;
- Che le unità operative hanno negoziato 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 150/2009 in materia di valutazione e merito;
- l'art. 7 del CCNL 19 dicembre 2019 dell'area Sanità, che definisce le materie oggetto di contrattazione integrativa;
- l'art. 8 comma 1 del CCNL 19 dicembre 2019 dell'area Sanità, che prevede che i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 7 comma 5, sono negoziati con cadenza annuale;
- visto il parere favorevole del Collegio Sindacale in ordine alla certificazione di compatibilità economica finanziaria di cui all'art. 40 bis del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, del 02 dicembre 2022 (verbale nr. 36/2022);

SI CONCORDA

quanto segue

Art. 1
Obiettivi

La retribuzione di risultato è correlata all'incarico svolto e alla preventiva definizione, da parte dell'Azienda degli obiettivi e dei livelli di prestazioni annuali da assegnare nell'ambito del ciclo della performance, nel rispetto dei principi contenuti nel D. Lgs. 150/2009 e delle disposizioni regionali in materia.

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

- perseguimento degli obiettivi di budget ed individuali;

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

Ciò si concretizza con l'individuazione di obiettivi per équipe professionale ed individuali di ogni UOC.

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.

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, comandato e in convenzione con Università Politecnica delle Marche, compreso il periodo di prova.

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'équipe 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

La retribuzione di risultato è finanziata con le risorse annualmente disponibili nel fondo art. 95 "Fondo per la retribuzione di risultato", definite con apposita determina.

Per l'anno 2021, le risorse disponibili nel fondo al netto dell'indennità per sostituzioni di cui all'art. 22 del CCNL 19/12/2019, sono destinate a retribuzione di risultato correlata alla performance organizzativa ed individuale, fatta salva la quota riservata alla realizzazione di progettualità a priorità aziendale definite al punto 8.

La destinazione annuale delle risorse disponibili nel Fondo art. 95 tra le categorie di Dirigenti è effettuata nel rispetto del comma 11, in modo tale da garantire a ciascuna di esse, quote di riparto proporzionalmente non inferiori a quelle risultanti dall'anno di sottoscrizione del CCNL

Art. 5

Fondo d'équipe

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

La determinazione del fondo d'équipe avviene nel rispetto del comma 11 dell'art. 95 del CCNL 19/12/2019, come segue:

Fondo annuale: numero complessivo del personale, compresi i comandati in Azienda (esclusi i supplenti), espresso in teste equivalenti (UE), calcolato con la seguente formula:

(peso categorie di Dirigenti di cui all'art. 95 comma 2 lett. a, b e c) X (percentuale tipo rapporto) X (percentuale_cdc) X (giorni di lavoro dell'anno di riferimento).

La formula è calcolata sulle categorie di dirigenti assegnate nell'anno alle articolazioni aziendali cui viene aggiunto le unità equivalenti previste nel Piano Occupazionale Aziendale = Quota individuale media (QIM)

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

Fondi 2019 Det. 352/2020

Fondi 2021 det 512/2021

	valore fondo	%	quota procapite	valore fondo	%	quota procapite

Dir. Med.	994.316,38	86,76%	2.455,10	953.721,97	87,88%	2.346,71
Dir. San.	148.423,75	12,95%	3.684,80	128.288,80	11,82%	2.816,06
Dir. Prof. Inf.	3.293,37	0,29%	3.293,37	3.285,40	0,30%	3.285,40
	1.146.033,50			1.085.296,17		

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 il mese di maggio dell'anno successivo a quello oggetto di valutazione.

Conseguentemente il Direttore Sanitario e il Direttore Generale, ognuno per le aree di propria competenza, effettuano la valutazione di I istanza, che si conclude, entro il mese di giugno dell'anno successivo con la proposta di formulazione di un giudizio o con l'assegnazione di un punteggio (sulla base di metriche predefinite), che saranno utilizzate per la distribuzione del premio di risultato.

L'Organismo Indipendente di Valutazione effettua le verifiche sugli esiti delle valutazioni chiudendo in seconda istanza eventuali discordanze sulla valutazione di prima istanza e approva le graduatorie finali delle valutazioni individuali del personale dirigenziale di norma entro settembre dell'anno successivo. Tale verifica determina la percentuale di budget d'équipe assegnata alla Unità Operativa nell'anno considerato. Per le richieste di riesame in caso di non condivisione del giudizio, si rinvia al vigente sistema di misurazione e valutazione della Performance, adottato in Azienda con determina n. 655DG del 25/11/2019.

Art. 7 Determinazione delle quote individuali

Il valore della retribuzione di risultato spettante ai singoli componenti dell'équipe 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.

La quota delle risorse del Fondo destinata a remunerare la performance organizzativa e quella individuale, è determinata nella rispettiva misura del 80% e del 20% delle risorse annualmente disponibili.

In coerenza con quanto previsto dalle norme contrattuali (art. 93 del CCNL 19 dicembre 2019 dell'area Sanità) la retribuzione di risultato è correlata all'incarico svolto ed è attribuita ai Dirigenti in modo differenziato sulla base dei livelli di raggiungimento dei risultati prestazionali e di gestione conseguiti in coerenza agli obiettivi prefissati, secondo le risultanze positive dei sistemi di valutazione adottati in Azienda, tenuto altresì conto della loro effettiva presenza in servizio e al tipo di rapporto di lavoro full o impegno orario ridotto.

Ad ogni dirigente è assegnato un peso economico riferito all'incarico ricoperto, che determina la quota teorica individuale di retribuzione di risultato spettante:

- Direttori di Struttura complessa 1,2
Dirigenti con incarico di Struttura Semplice Dipartimentale e
Dirigenti con incarico di Struttura Semplice articolaz. di Struttura Complessa

- Dirigenti con anzianità > 5 anni, con incarico professionale 1,1
di Alta Specializzazione; con incarico professionale,
di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo
e Dirigenti con anzianità < 5 anni

Nei casi disciplinati dall'art. 22, comma 7 del CCNL 19.12.2019 in cui a un Dirigente sia affidata la responsabilità di una struttura temporaneamente priva di titolare, dopo i primi due mesi, spetta oltre all'indennità mensile per 12 mensilità (anche per i prime 2 mesi), anche una quota aggiuntiva del 30 % della retribuzione di risultato afferente alla struttura priva di titolare, in considerazione del maggior aggravio di responsabilità.

Nei casi disciplinati dall'art. 22, comma 8, del CCNL 19.12.2019 in cui al Dirigente, con corrispondente incarico, sia affidata la responsabilità "ad interim" di altra struttura temporaneamente priva di titolare,

le parti stabiliscono che il maggior aggravio di responsabilità è compensato attraverso il riconoscimento di una quota aggiuntiva della retribuzione di risultato, già spettante al Dirigente incaricato per l'ordinario raggiungimento degli obiettivi assegnati, senza corresponsione dell'indennità mensile di cui al comma 7 del medesimo art. 22. I benefici economici vengono attribuiti per una singola quota del 30% e nella misura più favorevole, a prescindere dal numero di incarichi "ad interim" eventualmente conferiti.

Il rapporto di lavoro con impegno orario ridotto, comporta una decurtazione della quota spettante proporzionale alla percentuale di riduzione dell'orario.

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. il Direttore Sanitario valuta i Direttori di struttura complessa e semplice dipartimentale di rispettiva afferenza.
3. Il Direttore Generale valuta lo staff ed il DA e DS.

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 10 giorni incluso il sabato, 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 per permesso sindacale, formazione di cui alle 4 ore;
- 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.

Tutte le decurtazioni analogamente alle riduzioni in caso di impegno orario ridotto, non incidono sul fondo dell'équipe considerata, per cui il valore totale delle decurtazioni o del mancato raggiungimento degli obiettivi individuali (performance individuale) o penalizzazioni deve essere ridistribuito all'interno dell'équipe che ha raggiunto gli obiettivi e comunque il valore totale delle somme non spese, deve essere ridistribuito tra tutte le équipe che hanno raggiunto gli obiettivi e che accedono al fondo di risultato.

Nell'ambito delle risorse della retribuzione di risultato per l'anno 2021, una quota pari a € 15.000,00 è destinata alla realizzazione di progettualità strategiche aziendali correlate all'emergenza urgenza dell'attività di Emodinamica.

Art. 9
Differenziazione del Premio individuale

Ai dipendenti che, secondo il sistema di valutazione adottato in Azienda hanno conseguito una valutazione non inferiore al 98%, in relazione sia agli obiettivi di budget che a quelli individuali, le Parti convengono di attribuire una maggiorazione della retribuzione di risultato che si aggiunge alla quota del premio, pari al 30% del valore medio pro-capite della retribuzione di risultato attribuita ai Dirigenti valutati positivamente, nell'ambito della somma resa disponibile per la performance individuale.

Le Parti convengono di assegnare la maggiorazione della retribuzione di Risultato, ai sensi dell'art. 93 comma 9 del CCNL 19 dicembre 2019 – Area Sanità, nella misura del 10% dei Dirigenti valutati positivamente, per ogni Dipartimento, con arrotondamento all'unità superiore.

Nel caso in cui il personale in possesso di una valutazione complessiva non inferiore al 98% superi il numero dei beneficiari come sopra indicati, i dirigenti a cui attribuire la maggiorazione saranno individuati, con nota motivata, del Direttore di Dipartimento sentiti i Valutatori (Direttore/i di unità operativa complessa, Responsabili di Unità operativa semplice dipartimentale, afferenti al Dipartimento).

Art. 10
Risorse residue

Eventuali risorse residue dei fondi contrattuali, anno 2021, stanziare a bilancio e certificate dagli organi di controllo, vincolate a retribuzione di risultato ai sensi dell'art. 95 comma 8 del CCNL 19 dicembre 2019 – Area Sanità, incrementano, il Fondo di Risultato.

Resta fermo l'obbligo dell'integrale destinazione di tali risorse nell'anno di competenza.

Art. 11
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.

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA	DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE - AREA SANITA'
PRESIDENTE Il Commissario Straordinario (F.to Dr.ssa Maria Capalbo)	A.A.R.O.I. EMAC (F.to Dr. Roberto Rossi)
Il Direttore Sanitario (F.to Dr. Edoardo Berselli)	ANAAO – ASSOMED (F.to Dr.ssa Giorgino Flavia)
Il Direttore Amministrativo (F.to Dott. Antonio Draisci)	ANPO ASCOTI FIALS MEDICI
Il Responsabile f.f. UOC DMP (F.to Dr.ssa Luana Stefanelli)	CIMO (F.to Dr. Emilio Recanatini)
Il Direttore UOC Professioni Sanitarie IOTR (F.to Dott.ssa Stefania Rasori)	FASSID
Responsabile di incarico di funzione area sanitaria, del Dipartimento di Organizzazione Ospedaliera Sicurezza Clinica, Qualità e Formazione (F.to Dott.ssa Nadia Di Giovanni)	FED CISL MEDICI (F.to Dott. Gabrio Tonelli)
Il Responsabile f.f. UOC DAP (F.to Dott.ssa Paola D'Eugenio)	FP CGIL (F.to Dr. Emiliano Agostini)
	FESMED (F.to Dr. Mirko Lucertini)
	FVM (F.to Dr. Niccolò Nocchi)

<p>Il Responsabile f.f. UOC gestione ed Amministrazione Risorse Umane (F.to Dott.ssa Cristiana Fraternale)</p> <p>Collaboratore Prof.le UOC Gestione ed Amm.ne Risorse Umane _____ (Gattoni Barbara)</p> <p>Collaboratore Prof.le UOC Gestione ed Amm.ne Risorse Umane (F.to Ricci Antonella)</p>	<p>UIL FPL (F.to Dott. Maurizio Nardelli)</p>
---	---