

AREA SANITA'
 RELAZIONE ILLUSTRATIVA ALL'IPOTESI DI CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE IN MATERIA DI
 RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNO 2021

Modulo 1 - Scheda 1.1
*Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli
 adempimenti della legge*

Data di sottoscrizione	21 novembre 2022
Periodo temporale di vigenza	Anno 2021
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Dr.ssa Capalbo Maria – Direttore Generale – Presidente Delegazione Trattante;</p> <p>Dr. Berselli Edoardo – Direttore Sanitario;</p> <p>Dott. Draisci Antonio – Direttore Amministrativo;</p> <p>Dr.ssa Stefanelli Luana – Responsabile f.f. UOC Direzione Medica di Presidio;</p> <p>Dott.ssa Rasori Stefania – Direttore Professioni Sanitarie IOTR</p> <p>Dott.ssa D'Eugenio Paola – Responsabile f.f. UOC Direzione Amministrativa di Presidio</p> <p>Dott.ssa Fraternale Cristiana – Responsabile f.f. UOC Gestione ed Amministrazione delle Risorse Umane</p> <p>Dott.ssa Di Giovanni Nadia - Responsabile di incarico di funzione area sanitaria, del Dipartimento di Organizzazione Ospedaliera Sicurezza Clinica, Qualità e Formazione</p> <p>Sig.ra Gattoni Barbara – Collaboratore Amm.vo Prof.le – UOC Gestione ed Amministrazione delle Risorse Umane</p> <p>Dott.ssa Ricci Antonella – Collaboratore Amm.vo Prof.le – UOC Gestione ed Amministrazione delle Risorse Umane</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <p style="padding-left: 40px;">ANAAO ASSOMED</p> <p style="padding-left: 40px;">CIMO</p> <p style="padding-left: 40px;">FASSID</p> <p style="padding-left: 40px;">AAROI EMAC</p> <p style="padding-left: 40px;">FP CGIL</p> <p style="padding-left: 40px;">FVM</p> <p style="padding-left: 40px;">FESMED</p> <p style="padding-left: 40px;">FEDERAZIONE CISL MEDICI</p> <p style="padding-left: 40px;">ANPO ASCOTI FIALS MEDICI</p> <p style="padding-left: 40px;">UIL FPL</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p>

		ANAAO ASSOMED CIMO AAROI EMAC FP CGIL FVM FESMED FEDERAZIONE CISL MEDICI ANPO ASCOTI FIALS MEDICI UIL FPL
		Dirigenti Area Sanità
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Retribuzione di Risultato – anno 2021
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: Con verbale nr. 36 del 02/12/2022 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. comma 1 del D.Lgs. 165/01.
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: <hr/> <hr/> <hr/>
	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: SI con determina nr. 44 del 29/01/2021
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009: L'intero articolo è stato abrogato per effetto dell'introduzione dell'art. 53 comma 1 lett. i) del D.Lgs. n. 33/2013. Per effetto del D.Lgs. n. 97/2016 di revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza (correttivo della L. n. 190/2012 e D.Lgs. n. 33/2013) è stato soppresso l'esplicito riferimento al Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, sostituito in apposita sezione, contenuta all'interno del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione. SI con determina nr. 165 del 30/03/2021

		<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009:</p> <p>L'art. 11 del D.Lgs. 150/2009 è stato abrogato dall'art. 53 comma 1 lett. i) del D.Lgs n. 33/2013.</p> <p>SI le pubblicazioni sono state effettuate nelle apposite sezioni di "Amministrazione Trasparente" nel rispetto di quanto previsto dalle disposizioni del D.Lgs. n. 150/2009 così come modificato dal D.Lgs. n. 33/2013 e successivo D.Lgs. n. 97/2016.</p>
		<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009</p> <p>La relazione della Performance ai sensi dell'art. 10 comma 1 lett. b) del D.Lgs. 150/2009 è adottata a consuntivo, secondo le scadenze previste dalla normativa di riferimento.</p> <p>La Relazione sulla Performance per l'anno 2021 è stata adottata con determina del Direttore Generale n. 410 in data 30/06/2022, validata dall'OIV in data 1/07/2022.</p>
Eventuali osservazioni		

Modulo 2 – ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DELL'ACCORDO

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 di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata:

L'Intesa definisce i criteri generali per l'attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato correlata alla performance organizzativa ed individuale di cui all'art. 93 "Retribuzione di Risultato e relativa differenziazione" del CCNL Area Sanità del 19/12/2019, nell'ottica del perseguimento dell'efficienza dei servizi, degli obiettivi di budget e individuali, del miglioramento organizzativo e della cooperazione ed integrazione tra le strutture e tra i dipendenti.

Accede alla retribuzione di risultato il personale con rapporto di lavoro esclusivo, a tempo indeterminato, a tempo determinato, comandato ed in convenzione con Università Politecnica delle Marche.

L'Azienda definisce annualmente gli obiettivi da raggiungere che vengono riportati in apposite schede gestite e conservate agli atti del Controllo di Gestione.

Sia gli obiettivi di budget che quelli strategici afferiscono all'esame dell'Organismo Indipendente di Valutazione ed il loro grado di raggiungimento determina l'entità del compenso maturato dall'équipe.

Il valore delle quote è determinato, nell'ambito delle risorse dei budget d'équipe, dal premio correlato alla performance organizzativa per l'80% e dal premio correlato alla performance individuale per il 20%.

Il valore del premio correlato alla performance individuale, è determinato proporzionalmente al risultato della valutazione conseguita da ciascun dipendente, secondo il vigente sistema di valutazione aziendale.

In applicazione di quanto previsto dall'art. 93 comma 7, 8 e 9 del CCNL Area Sanità del 19/12/2019, è stata definita in sede di contrattazione integrativa, la percentuale di maggiorazione del premio individuale correlato alla performance individuale pari al 30% del valore medio pro-capite attribuito al personale valutato positivamente e stabilito di assegnare la maggiorazione della retribuzione di Risultato ad una quota di dirigenti corrispondente al 10% dei dirigenti valutati positivamente, per ogni Dipartimento, con arrotondamento all'unità superiore, tra coloro che conseguono nell'anno 2021 una valutazione non inferiore al 98%, in relazione sia agli obiettivi di budget che a quelli individuali, secondo il sistema di valutazione vigente in Azienda. Nel caso in cui i dirigenti 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, dal Direttore di Dipartimento sentiti i Valutatori (Direttore/i di unità operativa complessa, Responsabili di Unità Operativa Semplice Dipartimentale, afferenti al dipartimento).

La contrattazione integrativa nella specifica materia trattata, Retribuzione di Risultato, è legittimata dall'art. 7 comma 5) lett. b del CCNL Area Sanità del 19/12/2019 che recita testualmente *"Sono oggetto di contrattazione integrativa aziendale: b) i criteri generali per le modalità di attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato correlata alla performance organizzativa ed individuale tenendo presente quanto previsto all'art. 93 (Retribuzione di risultato e relativa differenziazione) e i criteri di cui all'art. 93, commi 8 e 9, (Retribuzione di risultato e relativa differenziazione) nonché l'art. 95 (Fondo per la retribuzione di risultato)"*.

Si richiama altresì l'art. 8 comma 1) del CCNL Area Sanità del 19/12/2019, che stabilisce che i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 7 comma 5), possono essere negoziati con cadenza annuale.

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo di Risultato:

La retribuzione di risultato è finanziata con le risorse del Fondo per la retribuzione di risultato, art. 95 del CCNL Area Sanità del 19/12/2019.

Il Fondo per la Retribuzione di Risultato è stato costituito, in via provvisoria per l'anno 2021, con determina nr. 352 del 11/10/2021, nel rispetto delle norme che lo regolano.

Il totale complessivo delle risorse regolate dal presente contratto integrativo aziendale per l'anno 2021, ammonta ad € 1.100.296,17, salvo modifiche a consuntivo.

Per l'anno 2021 le risorse disponibili nel Fondo retribuzione di risultato, al netto delle 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 una quota concordata in € 15.000,00 che è stata destinata a progettualità a priorità aziendale correlate all'emergenza urgenza dell'attività di Emodinamica.

La retribuzione di risultato è correlata alle performance organizzativa e individuale; il fondo di équipe finanzia il raggiungimento degli obiettivi. La quantità di risorse da assegnare alle équipe è determinata nel rispetto dell'art. 95 comma 11 del CCNL 19/12/2019, che recita testualmente: *"Dall'anno successivo a quello di sottoscrizione della Ipotesi di CCNL e fino all'anno di entrata in vigore del CCNL relativo al prossimo triennio contrattuale, la destinazione annuale delle risorse disponibili del presente fondo, tra le categorie di dirigenti ci cui al comma 2, lett. a), b), c), destinatarie dei precedenti fondi, è effettuato in modo tale da garantire a ciascuna di esse quote di riparto proporzionalmente non inferiori a quelle risultanti dall'anno di sottoscrizione della presente ipotesi di CCNL"*, 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:

$(\text{peso categorie di Dirigenti di cui all'art. 95 comma 2 lett. a, b e c}) \times (\text{percentuale tipo rapporto}) \times (\text{percentuale cdc}) \times (\text{giorni di lavoro dell'anno di riferimento})$.

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)
 $QIM \times \text{unità equivalenti dei dirigenti di ogni équipe previsti a budget annuale} = \text{Fondo d'équipe}$.

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 con gli obiettivi prefissati secondo le risultanze positive del sistema di valutazione adottato in Azienda. 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 primi 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.

Analoga situazione per i 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.

L'erogazione degli incentivi avviene a consuntivo a seguito dell'esame dell'Organismo Indipendente di Valutazione.

I piani dettagliati degli obiettivi, sono stati pubblicati nel sito aziendale sezione "Amministrazione Trasparente".

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.

c) Effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa:

Non sussistono effetti abrogativi impliciti.

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

Per la misurazione e valutazione della performance individuale è previsto che il dirigente sovraordinato al termine dell'anno attesti l'apporto dei singoli dirigenti in relazione alla performance dell'unità operativa:

- 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.

In caso di non condivisione del giudizio il dirigente può chiedere entro 10 giorni la valutazione di seconda istanza.

In proposito si richiama la DGR Marche n. 768 del 28.05.2012 contenente le linee di indirizzo per l'applicazione dell'art. 31, commi 1 e 2 del Dlgs. 150/2009 per quanto attiene l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti dai singoli e dalle unità organizzative.

Ai dirigenti che, secondo il sistema di valutazione adottato in Azienda avranno conseguito una valutazione per l'anno 2021 non inferiore al 98%, in relazione sia agli obiettivi di budget che individuali, è attribuita una maggiorazione del premio individuale correlato alla performance individuale pari al 30% del valore medio pro-capite attribuito al dirigente valutato positivamente della categoria di appartenenza, riferito alla performance individuale. Tale maggiorazione è attribuita nella misura del 10% dei Dirigenti valutati positivamente, per ogni dipartimento, con arrotondamento all'unità superiore.

e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa – progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio):

Non pertinente.

f) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009

La Direzione Aziendale assegna alle Strutture dell'Azienda che costituiscono Centri di Responsabilità gli obiettivi di budget annuali. Tali obiettivi riguardano le diverse dimensioni aziendali:

- volumi e indicatori riferiti all'attività;
- qualità delle cure.
- Attuazione del Piano regionale per la gestione dell'emergenza epidemiologica
- Attuazione delle indicazioni contenute nel documento aziendale "Indicazioni in merito alla gestione della pandemia Covid-19"

Questi sono individuati attraverso la declinazione operativa degli obiettivi sanitari che la Regione ha attribuito all'Azienda nonché nel rispetto del budget economico annuale anch'esso attribuito dalla Regione.

Il risultato che l'Azienda si attende dall'accordo è il perseguimento degli obiettivi di budget assegnati.

Ai sensi del D. Lgs. 150/09, in attuazione delle disposizioni in materia di "Misurazione, valutazione e trasparenza della performance" e in materia di "Merito e Premi", rispettivamente dettate nel Titolo II e III dello stesso D. Lgs., l'Azienda Ospedali Riuniti Marche Nord, sulla base di quanto previsto in merito dalle disposizioni contrattuali vigenti, ha adottato un sistema integrato di valutazione in stretta connessione con il sistema di pianificazione, controllo e budget e con il sistema premiante.

Il Piano della performance, contiene le linee strategiche che l'Azienda intende perseguire nel triennio di competenza.

Tali linee annualmente vengono declinate in obiettivi strategici che tengono conto anche degli obiettivi sanitari ed economici posti dalla Regione per l'anno di competenza.

Nello specifico quindi, gli obiettivi annuali contenuti nelle schede di budget e oggetto di negoziazione, sono declinazione delle linee strategiche contenute nel piano nonché degli obiettivi attribuiti dalla Regione al Direttore Generale.

Inoltre, in linea con quanto previsto dal Piano della Performance, l'accordo lega parte degli incentivi economici alla scheda di valutazione individuale, anch'essa contemplata dal citato D. Lgs. 150/2009.

L'Azienda ha strutturato la scheda in tre distinte aree, contenenti ciascuna obiettivi specifici:

- l'osservanza delle direttive nel raggiungimento dei risultati in relazione all'incarico attribuito,
- il raggiungimento degli obiettivi prestazionali quali-quantitativi espressamente affidati,
- l'impegno e la disponibilità correlati all'articolazione dell'orario di lavoro rispetto al conseguimento degli obiettivi.

A ciascuna area è stato attribuito un peso che rappresenta la strategicità dell'area stessa.

I dirigenti sono valutati attraverso una scala di cinque gradi di valutazione.

La descrizione dei succitati ambiti di valutazione nonché l'intero ciclo della Performance trovano puntuale riscontro nel Piano della Performance aziendale, nonché nel documento sul sistema di valutazione della Performance.

g) Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto:

Le parti si riservano di apportare modifiche e integrazioni al contratto integrativo aziendale, in presenza di evoluzioni normative nazionali e regionali o comunque delle condizioni sostanziali che l'hanno originato.