

DIRIGENZA AREA FUNZIONI LOCALI
 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 aprile 2023
Periodo temporale di vigenza		Anno 2021
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Dott.ssa Olivetti Anna – Commissario Straordinario con funzioni di Direzione amministrativa – Presidente Delegazione Trattante; Dr. Berselli Edoardo – Commissario Straordinario con funzioni di Direzione Sanitaria; Dr.ssa Esposto Elisabetta - Direttore Distretto di Pesaro; Dr. Guidi Giovanni – Direttore Distretto di Fano; Dr. Magnoni Romeo – Direttore Distretto di Cagli; Dr.ssa Stefanelli Luana – Direttore f.f. UOC Direzione Medica dei Presidi; Dr.ssa Mazzanti Morena – Direttore/Responsabile di Direzione Medica di presidio ospedaliero; Dott.ssa Rasori Stefania – Direttore UOC Professioni Sanitarie IOTR; Dott.ssa Diotallevi Giovanna – Dirigente delle Professioni Sanitarie Area della riabilitazione; Dott. Pierella Paolo – Direttore UOC Gestione Risorse Umane Dott.ssa Fraternale Cristiana – Direttore f.f. UOC Gestione ed Amministrazione delle Risorse Umane; Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP CGIL; CISL FP; UIL FPL; FEDIR SANITA'; DIREL; DIRER; UNSCP. Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): FP CGIL; CISL FP; UIL FPL; DIREL.
Soggetti destinatari		Dirigenza Professionale, Tecnica e Amministrativa
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Retribuzione di Risultato (art. 30 del CCNL del 17/12/2020 – Area delle Funzioni Locali) – anno 2021
adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno: Con verbale nr. 4 del 03/05/2023 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.

	dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli:
	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 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 È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009: L'art. 11 del D.Lgs. 150/2009 è stato abrogato dall'art. 53 comma 1 lett. i) del D.Lgs n. 33/2013. 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. La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? 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. 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.
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 prevede l'utilizzo del fondo di cui all'art. 91 del CCNL area delle Funzioni Locali del 17/12/2020, per il personale della Dirigenza Professionale Tecnica e Amministrativa della ex A.O. Ospedali Riuniti Marche Nord, destinato alla retribuzione di risultato anno 2021, nell'ottica del perseguimento dell'efficienza dei servizi, degli obiettivi di budget ed individuali, del miglioramento organizzativo e della cooperazione ed integrazione tra le strutture e tra i dipendenti.

Accedono alla retribuzione di risultato i dirigenti a tempo indeterminato, a tempo determinato e comandati della ex A.O. Ospedali Riuniti Marche Nord.

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. 30 comma 2, 3, 4 del CCNL Area Funzioni Locali del 17/12/2020, è stata definita in sede di contrattazione integrativa, la percentuale di maggiorazione del premio 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, con arrotondamento all'unità superiore, tra coloro che conseguono nell'anno 2021 una valutazione non inferiore al 99%, 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 99% superi il numero dei beneficiari come sopra indicati, i dirigenti a cui attribuire la maggiorazione saranno individuati tra coloro che hanno ottenuto il punteggio più elevato sia nella valutazione della performance individuale che nella valutazione della performance organizzativa; in caso di parità sarà assegnata al dirigente con maggiore anzianità di servizio. In caso di ulteriore pari merito sarà attribuita con nota motivata del Direttore Generale.

Nei casi disciplinati dall'art. 73, comma 7 del CCNL 17.12.2020, in cui a un Dirigente sia affidata la responsabilità di una struttura temporaneamente priva di titolare, dopo i primi due mesi, è attribuita, 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, a compensazione del maggior aggravio di responsabilità.

Nei casi disciplinati dall'art. 73, comma 8, del CCNL 17.12.2020 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. 73.

Ai sensi dell'art. 66 comma 1 lett. i) è stata definita una integrazione della retribuzione di risultato per l'incarico di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, stabilita in € 3.000,00 annui.

La contrattazione integrativa nella specifica materia trattata, Retribuzione di Risultato, è legittimata dall'art. 66 comma 1) lett. b del CCNL Area Funzioni Locali del 17/12/2020 che recita testualmente *"Sono oggetto di contrattazione integrativa aziendale: b) i criteri per la determinazione e attribuzione della retribuzione di risultato; in tale ambito sono altresì definite le misure percentuali di cui all'art. 30.*

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. 91 del CCNL Area Sanità del 17/12/2020, costituito a consuntivo per l'anno 2021, con determina del Direttore Generale dell'ex Azienda Ospedaliera "Ospedali Riuniti Marche Nord" nr. 534 del 23/09/2022, nel rispetto delle norme che lo regolano.

Sono destinate a retribuzione di risultato correlata alla performance organizzativa ed individuale, per l'anno 2021, le risorse disponibili nel fondo, comprensive dei residui anno 2021, del Fondo di cui all'art. 90 "Fondo Retribuzione di posizione" del sopracitato CCNL, accertati con determina nr. 534 del 23/09/2022, stanziati a bilancio e certificate dagli organi di controllo, al netto dell'indennità per

sostituzioni di cui all'art. 73 del CCNL 17/12/2020 e delle somme erogate a titolo di integrazione della retribuzione di risultato previste ai sensi dell'art. 92.

Il totale complessivo delle risorse regolate dal presente contratto integrativo aziendale a stralcio per l'anno 2021, ammonta ad € 39.671,84.

Eventuali ulteriori risorse residue dei fondi contrattuali, stanziare a bilancio e certificate dagli organi di controllo, vincolate a retribuzione di risultato ai sensi dell'art. 91 comma 9 del CCNL 17 dicembre 2020 – Area Funzioni Locali, incrementano il Fondo di Risultato e saranno ridistribuite secondo i criteri definiti nel presente contratto integrativo, 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.

E' assegnata la retribuzione di risultato con importo più elevato del 30% rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato, nella misura del 10% dei Dirigenti valutati positivamente, con arrotondamento all'unità superiore.

Nel caso in cui il personale in possesso di una valutazione non inferiore al 99% in relazione sia agli obiettivi di budget che a quelli individuali, superi il numero dei beneficiari come sopra indicati, i dirigenti a cui attribuire la retribuzione di risultato maggiorata saranno individuati tra coloro che hanno ottenuto il punteggio più elevato sia nella valutazione della performance individuale che nella valutazione della performance organizzativa; in caso di parità sarà assegnata al dirigente con maggior anzianità di servizio. In caso di ulteriore pari merito sarà attribuita con nota motivata del Direttore Generale.

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 all'area contrattuale della Dirigenza.

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.

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, il contratto integrativo 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, in presenza di evoluzioni normative nazionali e regionali o comunque delle condizioni sostanziali che l'hanno originato.

Il Direttore f.f.
UOC Gestione ed Amministrazione
delle Risorse Umane
F.to Dott.ssa Cristiana Fraternale

Documento sottoscritto con firma digitale ex D.Lgs.82/2005 e ss.mm.ii.