

DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA  
 RELAZIONE ILLUSTRATIVA ALL'IPOTESI DI ACCORDO IN MATERIA DI RETRIBUZIONE DI RISULTATO  
 ANNI 2018-2019

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

<b>Data di sottoscrizione</b>		08/07/2019
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		Anni 2018-2019
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):                  Dr.ssa Capalbo Maria – Direttore Generale</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):                  AAROI EMAC;                  ANAAO ASSOMED;                  ANPO ASCOTI FIALS MEDICI;                  CGIL MEDICI;                  CIMO;                  FEDERAZIONE CISL MEDICI;                  F.M. aderente UIL FPL;                  FESMED;                  FASSID.</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):                  AAROI EMAC;                  ANAAO ASSOMED;                  CGIL MEDICI;                  CIMO;                  FP CGIL ;                  FASSID.</p>
<b>Soggetti destinatari</b>		personale dell'area della Dirigenza Medica
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		Retribuzione di Risultato (art. 63 del CCNL del 05/12/1996 – Area Dirigenza Medica) – anni 2018-2019
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno:</p> <p>Con verbale nr. 54 del 02/08/2019 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.</p> <p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione</b>	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009:                  SI con determine nr. 41 del 23/01/2018 e nr. 42 del 25/01/2019</p> <p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009:                  SI con determine nr. 53 del 31/01/2018 e nr. 55 del 30/01/2019</p>

	<b>retribuzione accessoria</b>	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009:  SI le pubblicazioni sono state effettuate nelle apposite sezioni di "Amministrazione Trasparente"
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?  SI - La relazione della Performance ai sensi dell'art. 10 comma 1 lett. b) del D.Lgs. 150/2009, per l'anno 2018, è adottata con determina nr. 371 del 26/06/2019 e la validazione è stata pubblicata nell'apposita sezione di "Amministrazione Trasparente".
<b>Eventuali osservazioni</b>		

## 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. 11 del CCNL area Dirigenza Medica e Veterinaria del 06/05/2010, destinato alla premialità e agli incentivi, 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 nonché per far fronte a situazioni di particolare interesse per la direzione strategica, anche contingibili che necessitano di essere trattate e risolte.

La definizione della percentuale di risorse del fondo retribuzione di risultato da destinare alla realizzazione degli obiettivi aziendali generali affidati alle articolazioni interne ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato ai dirigenti sono oggetto di contrattazione collettiva (art. 4 CCNL area Dirigenza Medica e Veterinaria del 03/11/2005).

Nell'anno 2018, agli obiettivi di budget è destinato l'87% del fondo mentre il restante 13% è finalizzato agli obiettivi a priorità aziendale/strategici.

Nell'anno 2019, agli obiettivi di budget è destinato l'83% del fondo mentre il restante 17% è finalizzato agli obiettivi a priorità aziendali/strategici.

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.

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 dipendente.

Il Direttore/Responsabile può differenziare le quote individuali in base all'apporto dei singoli dirigenti, utilizzando il 20% del Budget di èquipe.

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

Il Fondo Retribuzione di Risultato è stato costituito con determina nr. 199 del 12/04/2019, nel rispetto delle norme che lo regolano.

Il totale complessivo delle risorse regolate dall'accordo per l'anno 2018, ammonta ad € 932.974,27, ed così ripartito:

- a) fondo per i budget produttività d'èquipe:
  - 87% pari ad € 811.687,61

- b) fondo per le priorità aziendali:
- 13% pari ad € 121.286,66

Il totale complessivo delle risorse regolate dall'accordo per l'anno 2019, ammonta ad € 932.241,38, salvo modifiche a consuntivo, ed è così ripartito:

- c) fondo per i budget produttività d'èquipe:
- 83% pari ad € 773.760,35
- d) fondo per le priorità aziendali:
- 17% pari ad € 158.481,03

La quantità di risorse da assegnare alle èquipe per il raggiungimento degli obiettivi di budget è determinata dai presenti al 31/12 dell'anno precedente, cui viene aggiunto il saldo delle assunzioni (assunzioni-cessazioni) previsto nel Piano Occupazionale Aziendale.

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

I provvedimenti del responsabile devono essere preceduti da una riunione con l'èquipe per illustrare i contenuti dell'accordo, gli obiettivi assegnati, i criteri per l'attribuzione degli incentivi.

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

Per l'anno 2018, l'illustrazione degli obiettivi di budget assegnati a ciascuna Struttura, a tutti i componenti delle èquipe, è stata attestata dai Responsabili in sede di rendicontazione degli obiettivi, come risulta dai verbali, conservati agli atti dell'Ufficio Controllo di Gestione, in quanto tale adempimento è oggetto specifico delle schede obiettivi dell'anno 2018.

Per l'anno 2019 le attestazioni dei Responsabili di avvenuta comunicazione degli obiettivi assegnati, dei contenuti dell'accordo e dei criteri per l'attribuzione degli incentivi, saranno rese secondo la tempistica stabilita per la rendicontazione degli obiettivi 2019.

Il 20% del premio complessivamente maturato dall'èquipe è destinato a differenziare le quote individuali dei singoli dirigenti in base ai criteri indicati nell'accordo, con relazione motivata.

I progetti a priorità aziendale/strategici sono individuati e attivati dalla Direzione in relazione alla necessità di affrontare situazioni specifiche, per ogni progetto viene definito il valore economico e nominato il Responsabile con il compito di:

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

In chiusura d'anno, in base alle verifiche potrebbero residuare somme per il mancato o parziale raggiungimento di obiettivi d'èquipe e di progetti a priorità aziendale; nell'eventualità tali residui incrementeranno le risorse disponibili nel fondo per la retribuzione di risultato delle èquipe che hanno raggiunto gli obiettivi in misura pari o superiore al 90%.

Inoltre, richiamate le norme contrattuali di riferimento (artt. 50, 51 e 52 del CCNL 08.06.2000, confermati dagli artt. 9 e 54, 55 e 56 per l'area medica del CCNL 03.11.2005 e infine art. 5 del CCNL 17.10.2008), 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%.

**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 30 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) 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 negozia con le 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;
- efficienza economica;
- qualità delle cure.

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 all'accordo in presenza di evoluzioni normative nazionali e regionali o comunque delle condizioni sostanziali che l' hanno originato.