

DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA
 RELAZIONE ILLUSTRATIVA ALL'IPOTESI DI INTESA IN MATERIA DI RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		13 dicembre 2017
Periodo temporale di vigenza		01 dicembre 2017
Composizione della delegazione trattante		<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; ANPO ASCOTI FIALS MEDICI; CGIL MEDICI; CIMO; FEDERAZIONE CISL MEDICI; FASSID.</p>
Soggetti destinatari		personale dell'area della Dirigenza Medica
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Retribuzione di Posizione (art. 51 del CCNL del 05/12/1996 e s.m.i art. 26 CCNL 08/06/2000 Area Dirigenza Medica) – anno dal 2018
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:</p> <p>Con verbale nr. _____ del _____ 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>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009: SI con determina nr. 68 del 31/01/2017</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 determina nr. 260 del 31/03/2017</p>

	retribuzione accessoria	<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>SI le pubblicazioni sono state effettuate nelle apposite sezioni di "Amministrazione Trasparente"</p> <hr/> <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 stata adottata dall'Azienda entro i termini previsti dalla normativa.</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 attiene la retribuzione di posizione della dirigenza medico veterinaria. La graduazione delle funzioni dirigenziali - alle quali corrispondono le varie tipologie di incarico del ruolo unico della dirigenza medico veterinaria - è effettuata dalle aziende secondo modalità indicate nell'art. 26 comma 4 del CCNL 08/06/2000. La graduazione consente di collocare ciascun incarico nelle fasce previste dagli artt. 56 e 57 del CCNL 5 dicembre 1996, determinando la corrispondente retribuzione di posizione del dirigente cui l'incarico è conferito. La graduazione delle funzioni è sottoposta a revisione periodica nel rispetto delle prerogative sindacali, tenuto conto che a parità di incarico deve esservi parità di retribuzione nell'ambito delle fasce di retribuzione che i contratti nazionali di lavoro prevedono per ogni tipologia di incarico.

Con il precedente accordo sottoscritto in materia in data 06/07/2015, le Parti si sono impegnate a ricondurre gli incarichi della neo-costituita Azienda Ospedaliera, provenienti dalla ex A.O. San Salvatore e dalla ex Zona Territoriale 3, alla medesima graduazione dei valori retributivi.

Al fine di istituire nuovi percorsi di carriera per valorizzare l'attività professionale volta al raggiungimento degli obiettivi strategici aziendali, nonché al perseguimento degli standard qualitativi, strutturali, tecnologici e quantitativi relativi all'assistenza ospedaliera regolamentati con il DM 70/2015, nel rispetto delle reti cliniche regionali, si è resa necessaria una revisione della graduazione delle funzioni e in tale ottica, in data 01/12/2017 è stata raggiunta con le OO.SS della Dirigenza una pre-intesa in tal senso.

I fondi che finanziano l'istituto della retribuzione di posizione vengono costituiti secondo le indicazioni dell'art. 9 del CCNL 06/05/2010 della dirigenza medica e le disposizioni della normativa nazionale di riferimento.

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

L'intesa in esame attiene la retribuzione di posizione finanziata dall'art. 60 del CCNL 05/12/1996 - I biennio economico.

Il fondo remunera le seguenti voci della struttura retributiva dei dirigenti:

- 1) l'indennità di specificità medica,
- 2) lo specifico trattamento economico nei casi di mantenimento a titolo personale,
- 3) l'equiparazione dei dirigenti,
- 4) l'indennità di struttura complessa,
- 5) la retribuzione di posizione dei dirigenti senza e con incarico di direzione di struttura complessa.

L'intesa, escluse le voci contrattuali sopra elencate da 1) a 4) che non rientrano nelle materie di contrattazione integrativa, tratta della graduazione degli incarichi dirigenziali secondo le seguenti tipologie:

A. dirigente con meno di 5 anni di servizio (art. 27 lett. D, CCNL 08/06/2000)

- incarico di base

B. dirigente con più di 5 anni di servizio (art. 27 lett. B, CCNL 08/06/2000)

- incarico professionale;
- incarico professionale specialistico elevato (Gradone);
- incarico di alta specializzazione, studio e ricerca;
- incarico di alta specializzazione, studio e ricerca elevato (AS ++)

C. dirigente con più di 5 anni di servizio (art. 27 lett. B, CCNL 08/06/2000)

- responsabile unità operativa semplice articolazione di unità operativa complessa;
- responsabile di struttura semplice a valenza dipartimentale;

D. dirigente con più di 5 anni di servizio (art. 27 lett. A, CCNL 08/06/2000)

- direttore di struttura complessa: area medica;
- direttore di struttura complessa: area chirurgica.

Il conferimento degli incarichi dirigenziali previsti dall'art. 27 lett. D, C e B è disciplinato da apposito regolamento aziendale in materia adottato con determina n. 795 del 04/11/2014, mentre quelli di Direttore di Unità Operativa Complessa (art. 27 lett. A) sono normati dal DPR 484/1997, dalla legge 189/2012 e dalla DGR n. 1503/2013.

La verifica dei risultati raggiunti avviene secondo i principi contenuti nei CCNL 03/11/2005 e 17/10/2008 che ne hanno stabilito ambiti e modalità, secondo i quali ogni dirigente al termine dell'incarico è valutato in prima istanza da un suo superiore gerarchico e quindi da un apposito Collegio Tecnico.

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

Non pertinente

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

L'Intesa è volta alla valorizzazione del merito individuale e al miglioramento della performance organizzativa, sostenendo il processo di riorganizzazione adottato dall'Azienda, volto a migliorare l'efficienza dei servizi resi all'utenza, mediante lo sviluppo dell'integrazione delle attività assistenziali necessarie allo svolgimento delle funzioni istituzionali, quale raccordo sistematico tra le articolazioni aziendali declinate negli incarichi dirigenziali nei presidi cui è dislocata l'Azienda.

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.

Per quanto attiene la verifica dei risultati raggiunti sugli obiettivi degli essa avviene secondo i principi contenuti nei CCNL 03/11/2005 e 17/10/2008 che ne hanno stabilito ambiti e modalità, secondo i quali ogni dirigente al termine dell'incarico è valutato in prima istanza da un suo superiore gerarchico e quindi da un apposito Collegio Tecnico.

Il Piano della performance, contiene le linee strategiche che l'Azienda intende perseguire nel triennio di competenza, pertanto gli obiettivi degli incarichi sono strettamente correlati alle stesse e alle necessità organizzativi aziendali.

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

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.

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.