



**PERSONALE DIRIGENZA AREA SANITA'**

**Ipotesi di accordo su** "Finalizzazione risorse fondi anno 2021. Disciplina della retribuzione di risultato anno 2021".

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

**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>	2.9.2021
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Anno 2021
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<b>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</b> DIRETTORE SANITARIO DIRETTORE AMMINISTRATIVO DIRETTORE SERVIZIO UNICO METROPOLITANO AMMINISTRAZIONE ECONOMICA DEL PERSONALE DIRETTORE DIREZIONE MEDICA DI PRESIDIO <b>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</b> ANAAO ASSOMED, CIMO, FASSID, AAROI-EMAC, FP CGIL, FVM, FESMED, Fed. CISL Medici, ANPO, UIL FPL <b>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</b> ANAAO ASSOMED, AAROI-EMAC, FP CGIL, FVM, Fed. CISL Medici, ANPO, UIL FPL
<b>Soggetti destinatari</b>	Dipendenti appartenenti alla Dirigenza Area Sanità
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	FINALIZZAZIONE RISORSE FONDI CONTRATTUALI e RETRIBUZIONE DI RISULTATO
<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> È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno in data 14.12.2021
	Nessun rilievo
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b> È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 Sì (deliberazione del Direttore Generale n. 157 del 29.7.2021)
	È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità Sì (deliberazione del Direttore Generale n. 61 del 31.3.2021 relativo al triennio 2021-2023)
È stato assolto l'obbligo di pubblicazione? Sì	
La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del d.lgs. n. 150/2009? Sì	
<b>Eventuali osservazioni</b>	

## **MODULO 2 ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO**

(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 del contratto integrativo**

L'ipotesi di accordo in esame è stata sottoscritta in conformità alle seguenti norme del CCNL 19.12.2019:

- art. 7 – comma 5 – lett. a) e b) “Contrattazione collettiva integrativa” che prevede che siano oggetto di contrattazione integrativa i criteri di ripartizione delle risorse disponibili dei fondi tra le diverse modalità di utilizzo nonché i criteri generali per l’attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato correlata alla performance organizzativa e individuale
- art. 93 “Retribuzione di risultato” che prevede che la retribuzione di risultato sia attribuita in modo differenziato sulla base dei livelli di raggiungimento dei risultati conseguiti in coerenza con gli obiettivi assegnati, secondo le risultanze dei sistemi di valutazione
- art. 95 “Fondo per la retribuzione di risultato” ed in particolare i commi 8 e 9 in merito all’obbligo della integrale destinazione delle risorse non spese dei 3 fondi nell’anno di competenza (da vincolarsi a retribuzione di risultato) e alla possibilità di ridurre stabilmente le risorse del fondo di risultato in misura non superiore al 30% delle stesse, incrementando di un importo corrispondente le risorse del fondo di posizione.

Con l’ipotesi di accordo sono state definite le destinazioni delle risorse disponibili in ciascun fondo contrattuale dell’anno 2021 per il finanziamento dei diversi istituti (come da allegato 2 all’ipotesi di accordo) - attuando parzialmente quanto previsto dall’art. 95 co 9 sopracitato - nonché **definita una nuova disciplina della Retribuzione di risultato** in esito ai lavori svolti da una Commissione bilaterale che, sulla base delle risorse del fondo consolidato e delle RAR, ha stabilito di diversificare le quote fra le diverse equipe in relazione a nuovi criteri di pesatura.

E’ stato previsto che ai Dirigenti appartenenti alle equipe che in applicazione della nuova disciplina subiscono un decremento della quota da fondo consolidato/RAR rispetto a quella riconosciuta negli anni precedenti, purché assunti prima del 1.1.2021, verrà corrisposta una quota aggiuntiva da residui, pari alla differenza tra il valore precedentemente percepito e il nuovo valore. La spesa prevista per la quota aggiuntiva da residui trova copertura nelle somme dei fondi contrattuali che si prevede di non spendere nell’anno (accertamento provvisorio) come risulta dalla tabella allegato 2, e che, in applicazione al disposto di cui all’art. 95 co 8 sopracitato, devono essere vincolate a retribuzione di risultato.

Sono state confermate le modalità già in essere di corresponsione delle quote di retribuzione di risultato (la quota da fondo consolidato e da RAR è erogata mensilmente a tutti i dipendenti in relazione agli stati di avanzamento verificati su un set di obiettivi fino ad un massimo del 50%; la quota variabile da residui è invece corrisposta in un’unica soluzione, a consuntivo, contestualmente alla erogazione dei saldi della quota da fondo consolidato/RAR; il saldo è corrisposto in rapporto alla percentuale complessiva di raggiungimento definita in sede di valutazione annuale della performance nonché ai criteri definiti in base alle giornate di presenza/assenza).

E' stato inoltre concordato di incrementare lo stanziamento sul Bilancio aziendale per il pagamento di turni di guardia notturna (ore pagate in SIMILALP) per l'anno 2021 da € 172.320 (359 turni) a € 209.760 (437 turni), che corrisponde al 10% rispetto al 12% previsto dal CCNL come tetto massimo.

#### **b) Quadro di sintesi delle risorse utilizzate**

Come indicato nell'allegato 1 all'ipotesi di accordo le risorse dei fondi contrattuali attualmente utilizzabili per gli impieghi di cui agli artt. 94, 95 e 96 del CCNL 19.12.2019 corrispondono ai seguenti importi:

**Fondo Retribuzione Incarichi (art. 94) pari a € 4.474.718**

**Fondo Condizioni Lavoro (art. 96) pari a € 1.087.416**

**Fondo Retribuzione Risultato (art. 95) pari a € 998.886 di cui € 161.952 per risorse variabili (RAR).**

Le quote di retribuzione di risultato da fondo consolidato e da RAR (come indicate nelle colonne a) e b) dell'allegato 3 dell'ipotesi di accordo) sono dimensionate, in relazione alla dotazione organica presa a riferimento, in modo da rendere sufficiente, per il loro finanziamento, il fondo consolidato/RAR sopraindicato, non considerando i professionisti in regime di extra moenia che non percepiscono quote di risultato.

La spesa prevista per il riconoscimento delle quote consolidate e da RAR è pari, rispettivamente, a **€ 828.744 e € 158.256.**

La spesa prevista per la quota aggiuntiva da residui (come indicata nella colonna c) dell'allegato 3 dell'ipotesi di accordo) pari a **€ 294.300** trova copertura nei limiti della tabella allegato 2.

Eventuali ulteriori residui che venissero accertati, a consuntivo di spesa dell'anno, saranno oggetto di successivo accordo e di ulteriore finalizzazione.

#### **c) Effetti abrogativi impliciti**

Nulla da esporre

#### **d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale e organizzativa**

Il sistema incentivante di cui al presente accordo rispetta i principi di selettività (le quote non sono distribuite in maniera indifferenziata ma sono definite con dimensioni economiche diverse in relazione all'equipe di appartenenza), di premialità (la quote sono rapportate all'esito della valutazione annuale sul raggiungimento degli obiettivi assegnati) e di corrispettività (l'incentivo è riconosciuto in relazione alle prestazioni effettivamente rese). Il compito istituzionale di verifica annuale tra obiettivi e risultati è effettuato da un soggetto collegiale che rispetta i principi di autonomia e terzietà, secondo le modalità applicative previste dall'apposito regolamento aziendale vigente in materia. Come già precisato le quote da fondo consolidato/RAR sono erogate mensilmente a tutti i dipendenti in relazione agli stati di avanzamento verificati su un set di obiettivi nella misura del 50% ed a saldo proporzionalmente agli esiti delle valutazioni relative alla performance individuale.

#### **e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio della selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa – progressioni orizzontali**

Non pertinente

#### **f) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale**

Considerato che, come già precisato, la retribuzione di risultato (quota da fondo consolidato, da RAR e aggiuntiva da residui) remunera il mantenimento degli obiettivi quantitativi e qualitativi, programmi di appropriatezza percorsi diagnostici terapeutici che migliorino l'organizzazione e la sicurezza di erogazione dei servizi, definiti in sede di negoziazione di budget annuale, nonché situazioni di particolare impegno professionale, si ritiene di poter affermare che la presente ipotesi di accordo rappresenta uno strumento diretto ad utilizzare i sistemi premianti per valorizzare il merito con l'intento di finalizzarle al raggiungimento dell'aumento della produttività del lavoro ed efficienza dei servizi erogati.

**g) Altre informazioni**

Nulla da esporre

Il Direttore del SUMAEP