

DOCUMENTO CONFORME ALL'ORIGINALE

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

Il giorno 19 MAGGIO 2023

TRA

Le OO.SS dell'Area Funzioni Locali – Dirigenza PTA
(Dirigenza Professionale, Tecnica e Amministrativa delle Aziende ed Enti del Servizio Sanitario Nazionale)

E

L'Azienda Sanitaria Territoriale di Pesaro Urbino

in materia di

RETRIBUZIONE DI RISULTATO

Premesso

- Con Legge regionale 8 agosto 2022 n. 19 ad oggetto "*Organizzazione del Servizio Sanitario Regionale*" è stata soppressa, al 31 dicembre 2022, l'Azienda sanitaria unica regionale (ASUR) e dal 1° gennaio 2023 sono state costituite e diventate operative le Aziende sanitarie territoriali, che sono subentrate all'ASUR senza soluzione di continuità;
- Dal 1° gennaio 2023, con la costituzione dell'Azienda sanitaria territoriale di Pesaro-Urbino, l'Azienda ospedaliera "Ospedali Riuniti Marche Nord" è incorporata nella medesima Azienda sanitaria territoriale, che subentra a tutti gli effetti e senza soluzione di continuità nell'attività e nei rapporti giuridici attivi e passivi dell'Azienda ospedaliera cessata;
- Che occorre disciplinare l'istituto della retribuzione di risultato secondo la disciplina risultante dagli artt. 30 e 66 del CCNL 17.12.2020 della Dirigenza dell'Area Funzioni Locali, della ex A.O. Ospedali Riuniti Marche Nord;
- Che i fondi che finanziano l'istituto della retribuzione di risultato per la Dirigenza Professionale, Tecnica e Amministrativa - Area Funzioni Locali, sono costituiti secondo le indicazioni dell'art. 91 del 17.12.2020 della Dirigenza dell'Area Funzioni Locali, con determina nr. 534DG del 23/09/2022 ad oggetto "*Area Dirigenza Professionale, Tecnica e Amministrativa – determinazione dei fondi contrattuali provvisori per l'anno 2022 e consuntivi per l'anno 2021. Accertamento del residuo anno 2021 del Fondo art. 90 CCNL 17/12/2020*";
- Che l'ex A.O. Ospedali Riuniti Marche Nord ha adottato annualmente il Piano della Performance, attraverso il quale, in conformità alle risorse assegnate e nel rispetto della programmazione sanitaria regionale e dei vincoli di bilancio, vengono individuati gli indirizzi e gli obiettivi da perseguire;
- Che le unità operative negoziano con la Direzione Generale gli obiettivi annuali che sono oggetto di valutazione dell'Organismo Indipendente di valutazione;
- Che con DGR n. 768/2012 la Regione Marche ha fornito linee d'indirizzo per l'applicazione del D.Lgs. 150/2011 in materia di valutazione e merito;
- Che il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adottato con determina nr. 655DG del 25/11/2019;

- Visto il parere favorevole del Collegio Sindacale in ordine alla certificazione di compatibilità economica finanziaria di cui all'art. 40 bis del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, del 03 maggio 2023 (verbale nr. 4/2023);

SI CONCORDA

quanto segue

Art. 1 Obiettivi

Gli scopi di carattere generale che ci si prefigge di raggiungere tramite l'istituto della retribuzione di risultato sono:

- perseguimento degli obiettivi di budget e individuali
- miglioramento organizzativo
- cooperazione ed integrazione tra le strutture e tra professionisti

Ciò si concretizza con l'individuazione di obiettivi per èquipe professionale ed individuali.

All'interno di ogni dipartimento sono esplicitati in modo distinto obiettivi di unità operativa complessa e semplice dipartimentale.

Gli obiettivi indicati nelle schede di budget afferiscono alla valutazione dei dirigenti ed il loro grado di raggiungimento determina il premio maturato a titolo di retribuzione di risultato.

Ai fini della valutazione della retribuzione di risultato qualora unità operative complesse e semplici dipartimentali condividano le medesime risorse umane, la verifica dei loro obiettivi si effettua congiuntamente.

Art. 2 Accesso alla retribuzione di risultato

Accede alla retribuzione di risultato il personale dirigenziale che sia:

- Assunto a tempo indeterminato, determinato e comandato

L'adesione alla retribuzione di risultato è presunta salvo espressa rinuncia.

Art. 3 Fondo annuale e suo utilizzo

Il Fondo retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori è costituito annualmente, con apposita determina, secondo le disposizioni contenute nell'art. 91 del CCNL 17/12/2020 dell'Area delle Funzioni Locali.

La retribuzione di risultato è finanziata con le risorse annualmente disponibili nel fondo art. 91 di cui al precedente capoverso, cui si sommano eventuali risorse residue del Fondo art. 90 "Fondo Retribuzione di posizione" del sopraccitato CCNL, accertate con apposito atto, stanziato a bilancio e certificati dagli organi di controllo secondo la previsione contenuta nel comma 9) dell'art. 91 che ne dispone l'integrale destinazione nell'anno contabile di competenza, 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.

Per l'anno 2021, sono destinate a retribuzione di risultato correlata alla performance organizzativa ed individuale, distribuite secondo i criteri definiti nel presente contratto integrativo, le risorse disponibili nel fondo, comprensive dei residui anno 2021, del Fondo di cui all'art. 90 "Fondo Retribuzione di posizione" del sopraccitato CCNL, accertati con determina nr. 534 del 23/09/2022, per un importo € 33.614,90, stanziato 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.

Art. 4 Fondo d'èquipe

Il fondo d'èquipe finanzia il raggiungimento degli obiettivi richiamati al precedente art. 1.

La determinazione del fondo d'èquipe avviene come segue:

Fondo annuale: numero complessivo del personale, compresi i comandati in Azienda (esclusi i supplenti), espresso in teste equivalenti (UE), calcolato con questa formula: $1 * \text{percentuale tipo rapporto} * \text{percentuale cdc} * \text{giorni di lavoro rapportati a quelli dell'anno, assegnate nell'anno alle articolazioni aziendali cui viene aggiunto le unità equivalenti previste nel Piano Occupazionale Aziendale} = \text{Quota individuale media (QIM)}$

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

Art. 6 Valutazione dei risultati

L'UOC Controllo di Gestione effettua il monitoraggio sul grado di raggiungimento degli obiettivi, il cui esito sarà oggetto di reportistica che verrà inviata alle singole strutture entro il mese di maggio dell'anno successivo a quello oggetto di valutazione.

Conseguentemente il Direttore Amministrativo e il Direttore Generale, ognuno per le aree di propria competenza, effettuano la valutazione di I istanza, che si conclude, entro il mese di giugno dell'anno successivo con la proposta di formulazione di un giudizio o con l'assegnazione di un punteggio (sulla base di metriche predefinite), che saranno utilizzate per la distribuzione del premio di risultato.

L'Organismo Indipendente di Valutazione effettua le verifiche sugli esiti delle valutazioni chiudendo in seconda istanza eventuali discordanze sulla valutazione di prima istanza e approva le graduatorie finali delle valutazioni individuali del personale dirigenziale di norma entro settembre dell'anno successivo. Tale verifica determina la percentuale di budget d'èquipe assegnata alla Unità Operativa nell'anno considerato. Per le richieste di riesame in caso di non condivisione del giudizio, si rinvia al vigente sistema di misurazione e valutazione della Performance, adottato in Azienda con determina n. 655DG del 25/11/2019.

Art. 7 Determinazione delle quote individuali

La retribuzione di risultato in coerenza con le vigenti disposizioni contrattuali (art. 30 del CCNL 17/12/2020) è attribuita ai dirigenti sulla base dei diversi livelli di valutazione della performance conseguiti e può essere erogata solo a seguito del conseguimento di una valutazione positiva.

Il valore della retribuzione di risultato spettante ai singoli Dirigenti è determinato dal grado di raggiungimento degli obiettivi di budget da parte dell'unità operativa e dalla partecipazione a tale risultato fornita da ogni dirigente, secondo le risultanze positive dei sistemi di valutazione adottati in Azienda, tenuto altresì conto della loro effettiva presenza in servizio e al tipo di rapporto di lavoro full o impegno orario ridotto.

La quota delle risorse del Fondo destinata a remunerare la performance organizzativa e quella individuale, è determinata nella rispettiva misura del 80% e del 20% delle risorse annualmente disponibili.

Il rapporto di lavoro con impegno orario ridotto, comporta una decurtazione della quota spettante proporzionale alla percentuale di riduzione dell'orario.

Il sistema di valutazione prevede la seguente struttura:

1. i Direttori di Unità operativa Complessa e i Responsabili di Unità Operativa Semplice Dipartimentale valutano i dirigenti assegnati all'Unità Operativa di competenza;
2. il Direttore Amministrativo valuta i Direttori di struttura complessa e semplice dipartimentale di rispettiva afferenza.
3. Il Direttore Generale valuta lo staff.

La scheda individuale valuta:

- 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 ai 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.

Le schede di valutazione individuale sono trasmesse alla UOC Controllo di Gestione entro il mese di luglio.

Ai fini della corresponsione dei premi correlati al raggiungimento degli obiettivi definiti annualmente in sede di contrattazione di Budget per le assenze dal servizio è applicata una franchigia su base annua di 30 giorni lavorativi; superata detta franchigia, per gli ulteriori i giorni di assenza verrà applicata una conseguente proporzionale riduzione della quota incentivante spettante. La franchigia di 30 giorni non si applica per le aspettative per motivi di famiglia, per motivi personali, per conservazione del posto o per l'espletamento di cariche direttive o elettive.

Le tipologie di assenze di seguito indicate non concorrono alla riduzione dei premi sopra convenuta: ferie, riposi compensativi, astensione obbligatoria per congedo ordinario e anticipato di maternità o paternità, infortunio sul lavoro ed in itinere, formazione obbligatoria, donazione sangue midollo, citazione a testimoniare in favore dell'Azienda, permessi sindacali, permessi legge 104/92.

Art. 8 Valorizzazione incarichi aggiuntivi

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.

All'incarico conferito di Responsabile della Prevenzione della corruzione e della trasparenza è attribuita una integrazione della retribuzione di risultato pari a € 3.000,00 annui, in aggiunta alla quota di retribuzione di risultato già spettante al Dirigente per l'ordinario raggiungimento degli obiettivi, come da previsione dell'art. 66 comma 1 lett. i del CCNL 17/12/2020 e da determina nr. 631DG dell'ex A.O. Ospedali Riuniti Marche Nord, del 02/12/2020.

Art. 9 Differenziazione del Premio individuale

Ai dipendenti che, secondo il sistema di valutazione adottato in Azienda hanno conseguito una valutazione non inferiore al 99%, in relazione sia agli obiettivi di budget che a quelli individuali, le Parti convengono di attribuire una retribuzione di risultato con importo più elevato del 30% rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato (art. 30 comma 2 del CCNL 17/12/2020).

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 di cui sopra, 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.

Art. 10 Risorse residue

Eventuali ulteriori risorse residue dei fondi contrattuali, stanziati 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.

Art. 11
Validità

Il presente contratto integrativo aziendale ha validità dall'anno 2021.

Art. 12
Norma finale

Le parti si riservano di apportare modifiche ed integrazioni al presente accordo in presenza di evoluzioni normative nazionali e regionali o comunque delle condizioni sostanziali che l'hanno originato.

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA	DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE - AREA FUNZIONI LOCALI
<p>PRESIDENTE Commissario Straordinario con funzioni di Direzione Amministrativa (F.to Dott.ssa Anna Olivetti)</p> <p>Commissario Straordinario con funzioni di Direzione Sanitaria (F.to Dr. Edoardo Berselli)</p> <p>Il Direttore di Distretto di Pesaro</p> <p>_____ (Dr.ssa Elisabetta Esposto)</p> <p>Il Direttore di Distretto di Fano</p> <p>_____ (Dr. Giovanni Guidi)</p> <p>Il Direttore di Distretto di Urbino</p> <p>_____ (Dr. Romeo Magnoni)</p> <p>Il Responsabile f.f. UOC Direzione Medici dei Presidi (F.to Dr.ssa Luana Stefanelli)</p> <p>Il Responsabile Direzione Medica di Presidio Ospedaliero (F.to Dr.ssa Morena Mazzanti)</p> <p>Il Direttore UOC Professioni Sanitarie IOTR</p> <p>_____ (Dott.ssa Stefania Rasori)</p> <p>Il Dirigente delle Professioni area della riabilitazione</p> <p>_____ (Dott. Giovanna Diotallevi)</p>	<p>CISL FP (F.to Contadini Alessandro)</p> <p>DIREL (F.to Acacia Claudio)</p> <p>F.P. CGIL (F.to Ragni Massimo)</p> <p>FEDIR SANITA' (F.to Dott.ssa Gregorini Cinzia)</p> <p>UIL FPL (F.to Aucello Angelo)</p>

<p>Il Direttore UOC Gestione Risorse Umane</p> <hr/> <p>(Dott. Paolo Pierella)</p> <p>Il Responsabile f.f. UOC Gestione ed Amministrazione Risorse Umane (F.to Dott.ssa Cristiana Fraternali)</p>	
---	--