



## Relazione illustrativa all'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo della Dirigenza Medica in materia di "Retribuzione di risultato dell'anno 2019"

<b>Data di sottoscrizione</b>	25.7.2019-29.10.2019
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	ANNO 2019
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Direttore Amministrativo</li> <li>• Direttore Sanitario</li> <li>• Direttore Medico del Presidio di Varese</li> <li>• Dirigente S.C. Risorse Umane</li> </ul> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <p>AAROI EMAC FASSID SNR ANAAO ASSOMED CIMO FVM FESMED ANPO ASCOTI FIALS MEDICI FED. CISL MEDICI CGIL FP UIL FPL MEDICI</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <p>AAROI EMAC FASSID SNR ANAAO ASSOMED FP CGIL</p>
<b>Soggetti destinatari</b>	DIRIGENTI MEDICI
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	RETRIBUZIONE DI RISULTATO – FONDO DI PEREQUAZIONE A.L.P.I.

<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno</p> <p style="text-align: center;">SI</p>
	<b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	<p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli</p>
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009</p> <p style="text-align: center;">SI</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</p> <p style="text-align: center;">SI</p>

<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 assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009?  Sì, nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente" del sito internet aziendale
	La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?  Sì, da parte del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni
<b>Eventuali osservazioni</b>	

### ***1.1 - 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**

Preliminarmente, si specifica che l'ipotesi di contratto collettivo integrativo oggetto della presente relazione illustrativa rispetta le seguenti previsioni normative:

- riguarda materie che sono espressamente rimesse alla contrattazione collettiva integrativa dall'articolo 40 D.Lgs. 165 e dal CCNL della Dirigenza Medica in data 3.11.2005, disciplinando in particolare la definizione della percentuale di risorse del fondo da destinare alla realizzazione degli obiettivi aziendali generali, ai fini della retribuzione di risultato ai dirigenti e l'individuazione dei criteri e modalità di distribuzione del fondo di perequazione di cui all'art. 57 del CCNL 8.6.2000
- rispetta le previsioni specifiche in materia di cui all'art. 4 del CCNL 17.10.2008 intitolato "tempi e procedure per la contrattazione integrativa" nonché delle norme in materia di contratti collettivi integrativi e di controlli in materia di contrattazione integrativa introdotte in materia innovativa dall'art. 54 del D.Lgs. 150/2009;

L'istituto della retribuzione di risultato è realizzato prevedendo la definizione di obiettivi correlati alla performance organizzativa (obiettivi di budget) e alla performance individuale (valutazione delle attività professionali) e coinvolge tutto il personale della dirigenza medica confluito dalla ex A.O. di Varese, dalla ex A.O. di Busto A. e dalla ex ASL definendo pertanto una disciplina comune aziendale.

L'ipotesi di contratto integrativo prevede altresì la definizione dei criteri e modalità da adottare per la distribuzione del cd. "fondo di perequazione ALPI". Infatti l'art. 57 del C.C.N.L. della Dirigenza Medica prevede che "un'ulteriore quota della tariffa - da concordare in azienda ai sensi dell'art. 4, comma 2 lettera G) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico (Contrattazione collettiva integrativa) comunque non inferiore al 5% della massa di tutti i proventi dell'attività libero professionale, al

netto delle quote a favore delle aziende, è accantonata quale fondo aziendale da destinare alla perequazione per le discipline mediche e veterinarie – individuate in sede di contrattazione integrativa - che abbiano una limitata possibilità di esercizio della libera professione intramuraria. Dalla ripartizione di tale fondo non può derivare per i destinatari un beneficio economico superiore a quello medio percepito dai dirigenti che espletano l'attività libero professionale”  
Con il Regolamento ALPI sottoscritto nel 2017 si erano definite le modalità di costituzione del fondo di perequazione rimandando ad un successivo accordo sindacale le modalità di distribuzione.

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

L'applicazione dell'ipotesi di accordo in materia di retribuzione di risultato della dirigenza medica per l'anno 2019 è finanziata mediante utilizzo dello specifico fondo per la retribuzione di risultato , che ammonta complessivamente ad €. €. **488.848,00**, oltre che con gli eventuali residui dei fondi contrattuali per la retribuzione di posizione e per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro, quantificati con determina n. 1296/20, che trovano riferimento nel bilancio d'esercizio dell'anno 2019.

L'ipotesi di accordo in materia di fondo di perequazione non ha impatto sui fondi contrattuali in quanto le risorse derivano dall'accantonamento di una quota percentuale sulle tariffe LPI, come da regolamento aziendale ALPI, a cui si fa integrale rinvio.

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

d) Con il presente accordo viene definita una disciplina unica per il personale dirigente medico della ASST e pertanto sono abrogate le clausole contenute nei previgenti accordi in materia di retribuzione di risultato della ex Aziende confluite nella ASST Sette Laghi.

#### **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**

L'ipotesi di contratto collettivo integrativo aziendale è coerente con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale e organizzativa ai sensi dell'art. 9 del D.Lgs. 150/09.

La corresponsione degli incentivi è infatti così definita:

Alla performance organizzativa, che consiste nella realizzazione di obiettivi di interesse aziendale e regionale come definiti nelle schede di Budget 2019, è finalizzato il 70% delle risorse. Per ciascun obiettivo operativo sono stati individuati uno o più indicatori, specifici e misurabili; la declinazione degli obiettivi prevede Obiettivi Operativi, di diretta derivazione delle regole di sistema, e Obiettivi Strategici, che attengono a specifiche aree di interesse aziendale e regionale che impattano con temi quali la qualità, il rischio clinico, la razionalizzazione di attività trasversali, l'integrazione ospedale territorio, la presa in carico della cronicità, l'applicazione del POAS 2016-2018, l'applicazione del modello Hub e Spoke, ecc.

La distribuzione degli incentivi in capo ai dirigenti è collegata:

- alla verifica del raggiungimento degli obiettivi (annuale) ed alla certificazione del NVP;
- alla valutazione dell'apporto individuale di ogni singolo dirigente alla realizzazione degli obiettivi realizzata mediante compilazione di una scheda di valutazione dell'apporto individuale da parte del dirigente Responsabile.

La liquidazione degli incentivi collegati alla performance organizzativa viene effettuata in unica soluzione a saldo secondo le quote individuali definite in contrattazione integrativa.

Per quanto attiene al sistema di valutazione delle performance individuali, attraverso strumenti di rilevazione definiti (schede di valutazione individuali) e soggetti identificati e codificati, si specifica che, ad ogni dirigente viene somministrata una scheda di valutazione (scheda di valutazione per i responsabili di struttura – scheda di valutazione individuale delle attività professionali per gli altri dirigenti) che realizza il monitoraggio, tra l'altro, :

- della capacità di lavorare in equipe
- del grado di integrazione con le altre strutture organizzative e professionalità

- del grado di adesione alle direttive aziendali, dipartimentali e di Struttura
- dell'orientamento ai risultati
- dell'autonomia nell'esercizio dell'attività
- della capacità di lavorare in equipe
- del grado di integrazione con le altre strutture organizzative e professionalità
- del grado di adesione alle direttive aziendali, dipartimentali e di Struttura
- dell'orientamento ai risultati
- dell'autonomia nell'esercizio dell'attività

La valutazione individuale viene effettuata al termine dell'anno con pagamento degli incentivi collegati in unica soluzione a saldo secondo quote individuali definite in contrattazione integrativa. Per quanto concerne gli importi economici da erogare a titolo di fondo di perequazione, l'accordo prevede che il riconoscimento degli stessi sia subordinato alla resa di un orario aggiuntivo quantificato in relazione alle quote di fondo assegnate a ciascun dirigente in base ad un valore orario pari a €. 60.00

**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**

Parte non pertinente

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

Tenuto conto che la retribuzione di risultato remunera il raggiungimento di obiettivi qualitativi e quantitativi, programmi di appropriatezza nonché percorsi diagnostici terapeutici, in relazione all'apporto dei singoli dirigenti, al fine di migliorare l'organizzazione aziendale e di potenziare/mantenere l'erogazione dei servizi, come definiti in sede di negoziazione di budget annuale, la presente ipotesi rappresenta uno strumento diretto ad utilizzare i sistemi premianti per valorizzare il merito in coerenza alle strategie e alla programmazione regionale.

L'accordo in materia di fondo di perequazione consente di dare completa applicazione ai contenuti del Regolamento ALPI aziendale, andando a prevedere un riconoscimento economico anche alle discipline mediche con scarsa possibilità di esercizio della ALPI.

**g) Altre informazioni**

Nulla da esporre

S.C. RISORSE UMANE  
 Il Direttore supplente  
 (Dott.ssa Elena Rebora)

