



RELAZIONI ILLUSTRATIVA E TECNICO-FINANZIARIA SULL'IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE DEL 16 NOVEMBRE 2023 TRA ASL3 ED OO.SS. DELLA DIRIGENZA AREA SANITA' – PARTE NORMATIVA 2021/2023 - PARTE ECONOMICA 2023

Schema predisposto secondo quanto previsto dalla Circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19 luglio 2012 e dalle “Note applicative Circolare Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19 luglio 2012: schema di relazione tecnico-finanziaria”.

Le presenti relazioni “illustrativa” e “tecnico-finanziaria” sono predisposte in conformità alle previsioni dell’art. 40 e dell’art. 40bis del D. Lgs. n. 165 del 2001, come modificati, da ultimi, rispettivamente dall’art. 54 e dall’art. 55 del D. Lgs. n. 150 del 2009, nonché tenuto conto della Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione pubblica – n. 7 del 13 maggio 2010.

Le stesse vengono redatte secondo quanto previsto dallo schema standard predisposto dal Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato con la circolare n. 25/2012 e dalle “Note applicative Circolare Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19 luglio 2012: schema di relazione tecnico-finanziaria”.

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

II .1. Modulo 1 – Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione	16 novembre 2023
Periodo temporale di vigenza	<i>Vigenza giuridica: anni 2021 – 2022 – 2023</i> <i>Vigenza economica: anno 2023.</i>
Composizione della delegazione trattante	<i>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</i> Direttore Amministrativo, Direttore Sanitario, Direttore Socio Sanitario, Direttore S.C. Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane <i>Parte Sindacale:</i> OO.SS. ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL FP MEDICI, FM aderente UIL FPL, FESMED, CIMO ASMD, ANAAO ASSOMED, AAROI, FVM, CISL MEDICI, FASSID, ANPO – ASCOTI – FIALS MEDICI

		<p><i>Firmatari:</i> OO.SS (elenco sigle): ANAAO ASSOMED, CIMO ASMD, CISL MEDICI, FASSID, FESMED, FVM</p>
Soggetti destinatari		Personale della Dirigenza Area Sanità
Materie Trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<p>A fronte del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale – parte normativa triennale (2021-2022-2023), in riferimento al CCNL 2016/2018, sottoscritto definitivamente in data 22 luglio 2021 e certificato del Collegio Sindacale con verbale n. 8 del 09/07/2021, viene integrata la parte normativa e viene definita la parte economica del CCIA 2023 con i seguenti contenuti:</p> <p>parte normativa: nuova graduazione delle funzioni degli incarichi sia gestionali sia professionali a seguito delle profonde modifiche avvenute in relazione agli assetti organizzativi e preso atto che la precedente pesatura risale a dieci anni fa; inoltre tale misura si colloca nell’ambito di una politica di valorizzazione del personale al fine di garantire la continuità assistenziale nei servizi caratterizzati da particolari criticità (con riferimento ad esempio alle strutture dell’Emergenza), nonché al fine di fronteggiare la ripresa delle attività nel periodo post-pandemico caratterizzate da un notevole aumento dei carichi di lavoro, in un contesto generale caratterizzato da una carenza sistematica di organico. Inoltre, in tale contesto vi sono anche frequenti cessazioni di professionisti e tale nuova graduazione risponde alla necessità di non ricorrere a personale esterno al fine di garantire i livelli essenziali di assistenza.</p> <p>parte economica:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo dei fondi di cui agli artt. 94 (Fondo per la retribuzione degli incarichi), 95 (Fondo per la retribuzione di risultato) e 96 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro);</i> - <i>art. 93 differenziazione retribuzione di risultato;</i> - <i>art. 95 fondo per la retribuzione di risultato - misure straordinarie D.G.R. 565 del 16/06/2022;</i> - <i>applicazione art. 95, comma 11 CCNL 19/12/2019;</i> - <i>art. 96 applicazione art. 26, comma 5;</i> - <i>eventuale elevazione dell’indennità di pronta disponibilità con onere a carico del Fondo di cui all’art. 96 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro);</i> - <i>eventuale elevazione dell’indennità di lavoro notturno con onere a carico del Fondo di cui all’art. 96 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro);</i> - <i>criteri generali per l’attivazione dei piani di welfare integrativo di cui all’art. 80 bis (Welfare integrativo).</i>
Rispetto dell’iter <small>adempn</small>	Intervento dell’Organo di controllo interno.	<p><u>E’ stata acquisita la certificazione dell’Organo di controllo interno?</u> La presente relazione è propedeutica all’acquisizione della certificazione da parte del Collegio Sindacale</p>

	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	<i>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli</i>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>Si, nel PIAO (Piano integrato attività e organizzazione) 2023/2025 adottato con Deliberazione n. 40 del 31/01/2023.</p> <hr/> <p>E' stato adottato il programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>Si, nel PIAO (Piano integrato attività e organizzazione) 2023/2025 adottato con Deliberazione n. 40 del 31/01/2023.</p> <hr/> <p>E' stato assolto all'obbligo di pubblicazione, di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009?</p> <p>N.B.: gli obblighi sono quelli di cui al d.lgs. 33/2013.</p> <p>Si, relativamente a: Piano della Performance per il Triennio 2023/2025 all'interno del PIAO (Deliberazione n. 40/2023) e la Relazione sulla Performance anno 2022 (Deliberazione n. 271/2023).</p> <hr/> <p>La Relazione della Performance è stata validata dal Nucleo di Valutazione ai sensi dell'art. 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>Il Nucleo Aziendale di Valutazione ha rilasciato il "Documento di Validazione della Relazione sulla Performance Aziendale anno 2022", in data 06/06/2023. La valutazione della Performance 2023 sarà rilasciata entro il mese di giugno 2024.</p>
Eventuali osservazioni nessuna ulteriore osservazione		

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 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

Premesso che:

- ai sensi dell'art. 40, c. 1 del D.Lgs. n. 165 del 2001 sono individuate le materie regolate in sede di contrattazione collettiva;
- ai sensi dell'art. 40 c. 3bis del D.Lgs. n. 165 del 2001 e s.m.i, la contrattazione collettiva integrativa "si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono";

Tenuto conto delle disposizioni del Contratto Collettivo Nazionale 2016-2018, sottoscritto il 19.12.2019 che all'art. 8 c. 1 CCNL 19.12.2019 prevede, tra l'altro, che "i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 7 comma 5 (...) possono essere negoziati con cadenza annuale".

L'ipotesi di accordo in esame, sottoscritta in data 16 novembre 2023, riguarda:

- Parte normativa

Tenuto conto che le strutture aziendali, per effetto delle continue riorganizzazioni, hanno subito profonde modifiche in relazione agli assetti organizzativi e che la precedente pesatura risale a dieci anni fa, risulta necessario procedere ad una nuova pesatura di tutti gli incarichi gestionali e professionali, in conformità ai criteri previsti dal CCNL 19/12/2019 Area Sanità.

Con apposito Regolamento aziendale si è provveduto, pertanto, ad una nuova graduazione delle funzioni degli incarichi, sia gestionali sia professionali, nell'ambito di una politica di valorizzazione del personale al fine di garantire la continuità assistenziale nei servizi caratterizzati da particolari criticità (con riferimento ad esempio alle strutture dell'Emergenza), nonché al fine di fronteggiare la ripresa delle attività nel periodo post-pandemico caratterizzate da un notevole aumento dei carichi di lavoro, in un contesto generale caratterizzato da una carenza sistematica di organico. Inoltre, in tale contesto vi sono anche frequenti cessazioni di professionisti e tale nuova graduazione risponde alla necessità di non ricorrere a personale esterno al fine di garantire i livelli essenziali di assistenza.

- Parte economica 2023:

criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo dei fondi di cui agli artt. 94 (Fondo per la retribuzione degli incarichi), 95 (Fondo per la retribuzione di risultato) e 96 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro);

Art. 93: differenziazione retribuzione di risultato

Art. 95: Fondo per la retribuzione di risultato - Misure straordinarie DGR n. 565 del 16/6/2022 - Applicazione art. 95, comma 11, CCNL 19/12/2019- *Attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva*

Art. 96 Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro -Applicazione art. 26, comma 5, CCNL 19/12/2019 - *eventuale elevazione dell'indennità di pronta disponibilità con onere a carico del Fondo di cui all'art. 96 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro) - eventuale elevazione dell'indennità di lavoro notturno con onere a carico del Fondo di cui all'art. 96 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro) - criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo di cui all'art. 80 bis (Welfare integrativo) - .*

Le parti si riservano la revisione del presente accordo qualora, a seguito sopravvenute disposizioni contrattuali, legislative o di fonti secondarie applicabili, subentrassero modifiche non compatibili con il CCIA in argomento.

Di seguito, si richiamano le norme contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa sulle specifiche materie trattate:

per il Fondo per la retribuzione degli incarichi: art. 94 CCNL 19/12/2019;

per il Fondo per la retribuzione di risultato: art. 95 CCNL 19/12/2019;

per il Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro: art. 96 CCNL 19/12/2019.

b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione

L'ipotesi di accordo riguarda le materie di cui alle lettere a), b), d), e), f) g), j, k) dell'art. 7 c. 5 del CCNL Dirigenza Area Sanità 19.12.2019.

Nel punto a) di cui all'art. 7 c. 5 del CCNL 19.12.2019 "criteri di ripartizione delle risorse disponibili

per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo dei fondi di cui agli artt. 94 (Fondo per la retribuzione degli incarichi), 95 (Fondo per la retribuzione di risultato) e 96 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro)”, si evidenzia che i fondi contrattuali sono stati rideterminati in via provvisoria con la determinazione dirigenziale n. 1125 del 01/06/2022 ad oggetto “Dirigenza Area sanità – rideterminazione provvisoria a preventivo dei fondi artt. 94, 95 e 96 del CCNL 19/12/2019 per l’anno 2022”, allegato 1 del CCIA medesimo, come certificati dal Collegio sindacale con il Verbale n. 11 del 05/05/2023. Sulla base di tali fondi si concordano le modalità di utilizzo delle risorse disponibili, come rappresentato nell’allegato 2 del CCIA.

Le parti concordano che il fondo ex art. 94 è destinato alla nuova retribuzione di posizione di tutte le strutture aziendali (incarichi gestionali e professionali), parte fissa e parte variabile, così come prevista nel Regolamento relativo agli incarichi gestionali e professionali della Dirigenza Medica, Sanitaria, Veterinaria e delle Professioni Sanitarie, in corso di adozione.

Inoltre, le parti concordano che tale nuova retribuzione avrà decorrenza dal 01/01/2023.

Relativamente al punto b) dell’art. 7 c. 5 del CCNL 19.12.19 “*criteri generali per le modalità di attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato correlata alla performance organizzativa e individuale tenendo presente quanto previsto all’art. 93 (Retribuzione di risultato e relativa differenziazione) e i criteri di cui all’art. 93, commi 8 e 9, (Retribuzione di risultato e relativa differenziazione) nonché l’art. 95, comma 10, (Fondo per la retribuzione di risultato)*”: le parti confermano i parametri di valutazione delle performance collettive e individuali già concordati con il CCIA 2021 nelle seguenti modalità.

Il finanziamento destinato all’istituto delle performance organizzativa e individuale, pari al 100%, verrà ripartito con le modalità che seguono:

- 60%: grado di conseguimento degli obiettivi di budget assegnati;
- 40%: valutazione professionale/comportamentale/obiettivi individuali;

Nell’ambito della sopra indicata suddivisione delle risorse, per quanto concerne la definizione delle quote di retribuzione di risultato dei dirigenti di Struttura Complessa, Struttura Semplice Dipartimentale, Struttura Semplice e con incarico professionale, preliminarmente alla suddivisione di cui sopra (60% - 40%) si dovrà applicare il seguente parametro distintivo secondo il diverso incarico, applicando i seguenti coefficienti:

- coefficiente pari a 1,25

per i Direttori di Struttura Complessa e sostituti ex art. 18 CCNL 8 giugno 2000 e s.m.i.;

- coefficiente pari a 1,20

per i Dirigenti con incarico di Struttura Semplice Dipartimentale;

- coefficiente pari a 1,10

per i Dirigenti con incarico di Struttura Semplice e con incarico professionale di altissima professionalità;

- coefficiente pari a 1,00

per i Dirigenti con incarico professionale (esclusi quelli di altissima professionalità).

La quota di risultato della performance organizzativa di cui alla scheda di budget (60%) è commisurata all’effettivo grado di raggiungimento degli obiettivi della predetta scheda di budget (punteggio uguale o inferiore a 69/100 nessuna quota).

La quota di risultato relativa alla performance individuale (40%), a sua volta, è commisurata all’effettivo grado di conseguimento della valutazione individuale (punteggio inferiore a 60/100 nessuna quota).

La liquidazione dei progetti afferenti l’istituto della produttività collettiva (budget di struttura/individuale) è comunque rapportata alla presenza in servizio del personale interessato e alle

categorie di assenze che non vanno computate ai fini della corresponsione. L'eventuale residuo derivante dall'applicazione del parametro di cui sopra, confluirà nella quota destinata ai progetti di budget/individuale.

Nell'ambito dell'art. 95 "*Fondo per la retribuzione di risultato*", preso atto della DGR 565 del 16/06/2022 ad oggetto: "*Misure straordinarie finalizzate ad assicurare le funzioni di emergenza e urgenza nei Pronti Soccorsi e DEA di I e II livello*", richiamato il punto 1 del deliberato in cui la Regione Liguria stabilisce "*di dettare, con riferimento agli interventi immediati, alle Aziende, Enti ed Istituti del S.S.R. le seguenti indicazioni:*

- *(omissis)*
- *destinare prioritariamente il Fondo per la retribuzione di risultato ex art. 95 C.C.N.L. dell'Area Sanità, Triennio 2016 - 2018 ai Dirigenti Medici operanti presso le strutture dell'Emergenza (Pronti Soccorso e DEA di I e II livello); destinare prioritariamente il Fondo per la retribuzione di risultato ex art. 95 C.C.N.L. dell'Area Sanità, Triennio 2016 - 2018 ai Dirigenti Medici operanti presso le strutture dell'Emergenza (Pronti Soccorsi e DEA di I e II livello)*"

le parti concordano che i coefficienti definiti a pagina 4 del presente CCIA, e sopra esposti, siano maggiorati, per i soli dirigenti medici "accettanti", operanti presso il Pronto Soccorso e il Punto di Primo Intervento (Micone), di una percentuale pari al 20% e, conseguentemente, così ridefiniti:

- coefficiente pari a 1,50

per i Direttori di Struttura Complessa e sostituti ex art. 18 CCNL 8 giugno 2000 e s.m.i.;

- coefficiente pari a 1,44

per i Dirigenti con incarico di Struttura Semplice Dipartimentale;

- coefficiente pari a 1,32

per i Dirigenti con incarico di Struttura Semplice e con incarico professionale di altissima professionalità;

- coefficiente pari a 1,20

per i Dirigenti con incarico professionale (esclusi quelli di altissima professionalità).

Le parti evidenziano, tra l'altro, l'applicazione dell'art. 95 c. 11 del CCNL 19/12/2019 che prevede: "*Dall'anno successivo a quello di sottoscrizione della Ipotesi di CCNL e fino all'anno di entrata in vigore del CCNL relativo al prossimo triennio contrattuale, la destinazione annuale delle risorse disponibili del presente fondo, tra le categorie di dirigenti di cui al comma 2, lett. a), b), c), destinatarie dei precedenti fondi, è effettuata in modo tale da garantire a ciascuna di esse quote di riparto proporzionalmente non inferiori a quelle risultanti dall'anno di sottoscrizione della presente Ipotesi di CCNL*".

Relativamente all'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva, le parti confermano che, in caso di incarichi di sostituzione di cui all'art. 22 c. 7 ovvero di incarico ad interim di cui all'art. 22 c. 8 del CCNL vigente, il maggiore aggravio che ne deriva sia compensato con una quota in più di retribuzione di risultato rispetto a quella dovuta per l'ordinario raggiungimento degli obiettivi assegnati, come facoltativamente previsto dai commi 7 e 8 per le sostituzioni:

- relativamente all'indennità di sostituzione di cui al predetto art. 22 c. 7, le parti prevedono che l'incremento, facoltativo, a titolo di retribuzione di risultato, aggiuntivo rispetto all'indennità di sostituzione, sia, su base annua, pari al 2% (rispetto alla retribuzione di risultato dovuta per l'ordinario raggiungimento degli obiettivi assegnati) del valore economico della retribuzione

di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico sostituito.

- relativamente all'indennità di incarico ad interim di cui al predetto art. 22 c. 8, le parti prevedono che l'incremento facoltativo, a titolo di retribuzione di risultato, sia, su base annua, pari al 30% (rispetto alla retribuzione di risultato dovuta per l'ordinario raggiungimento degli obiettivi assegnati) del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico sostituito.

Per quanto concerne l'art. 93 del CCNL 19/12/2019, *“Differenziazione retribuzione di risultato”*, commi 7, 8 e 9, che prevede: *“ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Azienda o Ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 95, comma 10, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1”* le parti confermano che tale maggiorazione verrà corrisposta a una quota limitata di personale fino a un massimo di 20 premi.

Le quote verranno liquidate al personale che ha conseguito, sulla base dei valori massimi previsti per l'annualità di riferimento, la massima valutazione. In caso di parità, si terrà conto della valutazione media ottenuta nell'ultimo triennio sulla base dei valori massimi in allora previsti.

In caso di ulteriore parità, verranno applicati i criteri di preferenza in ordine alla maggiore anzianità di servizio.

Le parti confermano che il valore medio pro capite dei premi da attribuire al personale sarà pari al 30% calcolato sul valore medio pro capite dei premi individuali attribuiti.

Nell'ambito dell'Art. 96 *“Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro” - Applicazione art. 26, comma 5, CCNL 19/12/2019*, le parti concordano di destinare, per l'anno 2022, la somma di € 150.000,00, in applicazione all'art. 26 c. 5 CCNL 19/12/2019 – turni di guardia inferiori alle 12 ore, così come concordato e proposto dall'Organismo Paritetico, negli incontri del 29.10.2021 e del 14.12.2021, di seguito riportato:

- *“di non applicare il dettato contrattuale ai turni di guardia di durata eventualmente inferiore alle 6 ore;*
- *che il turno deve essere coperto completamente;*
- *l'impianto delle guardie deve essere adottato secondo le esigenze aziendali, con la possibilità per l'Azienda stessa di prevedere una rimodulazione in casi particolari, come ad esempio è successo nella recente pandemia.*
- *di applicare il contenuto dell'art. 26 c. 5 CCNL 19/12/2019 ai turni di guardia attiva di durata inferiore alle 12 ore ma non inferiore alle 6 ore, con riconoscimento di una tariffa parametrata a quella prevista dall'art. 26, c. 5, ridotta in misura proporzionale rispetto alla riduzione del turno (es. 6 ore = 50%)”.*

Riguardo l'“eventuale elevazione dell'indennità di pronta disponibilità con onere a carico del Fondo di cui all'art. 96 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro), le parti concordano di elevare, solo per l'anno 2022, l'indennità di pronta disponibilità dalla quota minima di €. 20,66 lordi a € 80,00 lordi, essendo disponibili nel fondo art. 96 CCNL vigente le necessarie risorse.

Relativamente, invece, alla *“eventuale elevazione dell'indennità di lavoro notturno con onere a carico del Fondo di cui all'art. 96 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro)*, le parti confermano l'indennità, così come quantificata dall'art. 98, comma 1, del C.C.N.L. 19/12/2019.

In merito al punto j) dell'art. 7 c. 5 del CCNL 19.12.19 *“criteri generali per l'attivazione dei piani di*

welfare integrativo di cui all'art. 80 bis (Welfare integrativo)" per l'anno 2023, le parti concordano, per l'anno 2022, di destinare la somma di € 200.000 alla copertura delle spese relative al trasporto pubblico sostenute dal personale dipendente.

In particolare, le parti concordano di garantire una somma pari alla spesa sostenuta per l'abbonamento annuale AMT, al netto di quanto già recuperato dal dipendente a titolo di detrazioni IRPEF (pari al 19 % della spesa sostenuta).

La graduatoria sarà effettuata tenendo conto della certificazione ISEE che gli interessati dovranno presentare, facendo precedere i dipendenti in possesso di ISEE più basso.

Potranno partecipare alla selezione i dipendenti con ISEE inferiore ad €. 50.000.

Le somme verranno riconosciute con valenza retroattiva dal 01/01/2023, mediante inserimento in busta paga di quanto sopra previsto.

L'erogazione della quota avverrà a seguito dello scorrimento della graduatoria, fino all'esaurimento del fondo massimo previsto.

c) criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo dei fondi di cui agli artt. 94 (Fondo per la retribuzione degli incarichi), 95 (Fondo per la retribuzione di risultato) e 96 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro);

L'ipotesi di accordo in esame, sottoscritta in data 16 novembre 2023, richiamati i fondi contrattuali relativi all'anno 2023 certificati dal Collegio Sindacale con verbale n. 11 del 05/05/2023, riguarda gli istituti contrattuali aventi un diretto impatto economico sui fondi medesimi, per i quali si rimanda alla relazione tecnico-finanziaria, compresi pertanto gli istituti aventi destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolati specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione (in quanto risultati di dinamiche e di automatismi retributivi) nonché quegli istituti con destinazioni specificamente regolate dalla contrattazione integrativa aziendale dell'anno di riferimento o anche di anni precedenti.

Sulla base di tali fondi le parti concordano le modalità di utilizzo delle risorse disponibili, come dettagliato nel CCIA medesimo.

Vengono confermati i parametri delle quote di retribuzione di risultato, già previste nell'anno 2021.

Viene concordato, altresì, di applicare una maggiorazione del 20% dei coefficienti sopra esposti, per i dirigenti medici "accettanti", operanti presso il Pronto Soccorso e il Punto di Primo Intervento (Micone), sulla base di quanto stabilito dalla D.G.R. 565 del 16/06/2022.

In applicazione dell'art. 26, comma 5, del CCNL 19/12/2019, per l'anno 2023, una somma pari a € 150.000,00, relativamente ai turni di guardia inferiori alle 12 ore, così come meglio esplicitato nel punto b) della presente relazione.

Per quanto concerne la differenziazione della retribuzione di risultato prevista dall'art. 93 del CCNL 19/12/2019, le parti confermano che tale maggiorazione verrà corrisposta a una quota limitata di personale fino a un massimo di 20 premi, sulla base delle massime valutazioni, così come esposto al punto b) della presente relazione.

Relativamente al punto e) dell'art. 7 c. 5 del CCNL 19.12.19, per il solo anno 2023 viene concordato di elevare detta indennità dalla quota minima di €. 20,66 lordi a € 80,00 lordi, essendo disponibili nel fondo art. 96 CCNL vigente le necessarie risorse.

Relativamente al punto f) dell'art. 7 c. 5 del CCNL 19.12.19, viene, altresì, concordato di confermare l'indennità di lavoro notturno, con onere a carico del Fondo di cui all'art. 96 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro), così come quantificata dall'art. 98, comma 1, del C.C.N.L.

19/12/2019.

In merito all'attivazione dei piani di welfare integrativo di cui all'art. 80 bis (Welfare integrativo), si concorda, per l'anno 2023, di destinare la somma di € 200.000 alla copertura delle spese relative al trasporto pubblico sostenute dal personale dipendente, secondo quanto meglio dettagliato al punto b) della presente relazione.

d) gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa

L'ipotesi di accordo ha comportato l'abrogazione implicita di tutte le disposizioni contrattuali precedenti non compatibili con il presente CCIA

e) 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

E' stato definito un sistema premiante che ha messo in relazione, ai sensi di quanto previsto dall'art. 7 del D. Lgs. n. 150/2009, il sistema di misurazione e valutazione della performance aziendale definito dal percorso di budget con il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale.

Il sistema di valutazione delle prestazioni del personale della Dirigenza si configura come un sistema integrato di valutazione che apprezza due distinti profili:

performance organizzativa: il livello di conseguimento dei risultati nell'attività svolta attraverso la partecipazione attiva dei Dirigenti di ogni Struttura;

performance individuale: il livello professionale espresso dai Dirigenti nell'attività di servizio in relazione al raggiungimento di obiettivi individuali.

In conformità con quanto previsto nei CCIA 2021 sottoscritti tra l'Azienda e la Dirigenza Area Sanità dall'altra, sono stati individuati i parametri di valutazione delle performance collettiva e individuale nelle seguenti modalità.

Il finanziamento destinato all'istituto delle performance organizzativa e individuale, pari al 100%, verrà ripartito con le modalità che seguono:

60%: grado di conseguimento degli obiettivi di budget assegnati;

40%: valutazione professionale/comportamentale/obiettivi individuali;

Nell'ambito della sopra indicata suddivisione delle risorse, per quanto concerne la definizione delle quote di retribuzione di risultato dei dirigenti di Struttura Complessa, Struttura Semplice Dipartimentale, Struttura Semplice e con incarico professionale, preliminarmente alla suddivisione di cui sopra (60% - 40%) si dovrà applicare il seguente parametro distintivo secondo il diverso incarico, applicando i seguenti coefficienti:

- coefficiente pari a 1,25

per i Direttori di Struttura Complessa e sostituti ex art. 18 CCNL 8 giugno 2000 e s.m.i.;

- coefficiente pari a 1,20

per i Dirigenti con incarico di Struttura Semplice Dipartimentale;

- coefficiente pari a 1,10

per i Dirigenti con incarico di Struttura Semplice e con incarico professionale di altissima professionalità;

- coefficiente pari a 1,00

per i Dirigenti con incarico professionale (esclusi quelli di altissima professionalità).

La quota di risultato della performance organizzativa di cui alla scheda di budget (60%) è commisurata all'effettivo grado di raggiungimento degli obiettivi della predetta scheda di budget (punteggio uguale o inferiore a 69/100 nessuna quota).

La quota di risultato relativa alla performance individuale (40%), a sua volta, è commisurata all'effettivo grado di conseguimento della valutazione individuale (punteggio inferiore a 60/100 nessuna quota).

La liquidazione dei progetti afferenti l'istituto della produttività collettiva (budget di struttura/individuale) è comunque rapportato alla presenza in servizio del personale interessato e alle categorie di assenze che non vanno computate ai fini della corresponsione. L'eventuale residuo derivante dall'applicazione del parametro di cui sopra, confluirà nella quota destinata ai progetti di budget/individuale.

Nell'ambito dell'art. 95 "Fondo per la retribuzione di risultato", preso atto della DGR 565 del 16/06/2022 ad oggetto: "Misure straordinarie finalizzate ad assicurare le funzioni di emergenza e urgenza nei Pronti Soccorsi e DEA di I e II livello", richiamato il punto 1 del deliberato in cui la Regione Liguria stabilisce "di dettare, con riferimento agli interventi immediati, alle Aziende, Enti ed Istituti del S.S.R. le seguenti indicazioni:

- *(omissis)*
- *destinare prioritariamente il Fondo per la retribuzione di risultato ex art. 95 C.C.N.L. dell'Area Sanità, Triennio 2016 - 2018 ai Dirigenti Medici operanti presso le strutture dell'Emergenza (Pronti Soccorso e DEA di I e II livello); destinare prioritariamente il Fondo per la retribuzione di risultato ex art. 95 C.C.N.L. dell'Area Sanità, Triennio 2016 - 2018 ai Dirigenti Medici operanti presso le strutture dell'Emergenza (Pronti Soccorsi e DEA di I e II livello)"*

le parti concordano che i coefficienti definiti a pagina 4 del presente CCIA, e sopra esposti, siano maggiorati, per i soli dirigenti medici "accettanti", operanti presso il Pronto Soccorso e il Punto di Primo Intervento (Micone), di una percentuale pari al 20% e, conseguentemente, così ridefiniti:

- coefficiente pari a 1,50

per i Direttori di Struttura Complessa e sostituti ex art. 18 CCNL 8 giugno 2000 e s.m.i.;

- coefficiente pari a 1,44

per i Dirigenti con incarico di Struttura Semplice Dipartimentale;

- coefficiente pari a 1,32

per i Dirigenti con incarico di Struttura Semplice e con incarico professionale di altissima professionalità;

- coefficiente pari a 1,20

per i Dirigenti con incarico professionale (esclusi quelli di altissima professionalità).

Con riferimento alla differenziazione di cui all'art. 93, commi 7, 8 e 9, del CCNL 19.12.2019 che prevede: "ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Azienda o Ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 95, comma 10, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1" le parti concordano che tale maggiorazione verrà corrisposta a una quota limitata di personale fino a un massimo di 20 premi.

Le quote verranno liquidate al personale che ha conseguito, sulla base dei valori massimi previsti per l'annualità di riferimento, la massima valutazione. In caso di parità, si terrà conto della valutazione media ottenuta nell'ultimo triennio sulla base dei valori massimi in allora previsti.

In caso di ulteriore parità, verranno applicati i criteri di preferenza in ordine alla maggiore anzianità di servizio.

Le parti stabiliscono che il valore medio pro capite dei premi da attribuire al personale sarà pari al 30% calcolato sul valore medio pro capite dei premi individuali attribuiti.

<p>Art. 95: Fondo per la retribuzione di risultato</p> <p>Viene evidenziata l'applicazione dell'art. 95 c. 11 del CCNL 19/12/2019 che prevede: <i>“Dall'anno successivo a quello di sottoscrizione della Ipotesi di CCNL e fino all'anno di entrata in vigore del CCNL relativo al prossimo triennio contrattuale, la destinazione annuale delle risorse disponibili del presente fondo, tra le categorie di dirigenti di cui al comma 2, lett. a), b), c), destinatarie dei precedenti fondi, è effettuata in modo tale da garantire a ciascuna di esse quote di riparto proporzionalmente non inferiori a quelle risultanti dall'anno di sottoscrizione della presente Ipotesi di CCNL”.</i></p> <p>- attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;</p> <p>Si concorda che, in caso di incarichi di sostituzione di cui all'art. 22 c. 7 ovvero di incarico ad interim di cui all'art. 22 c. 8 del CCNL vigente, il maggiore aggravio che ne deriva sia compensato con una quota in più di retribuzione di risultato rispetto a quella dovuta per l'ordinario raggiungimento degli obiettivi assegnati, come facoltativamente previsto dai commi 7 e 8 per le sostituzioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> • relativamente all'indennità di sostituzione di cui al predetto art. 22 c. 7, le parti prevedono che l'incremento, facoltativo, a titolo di retribuzione di risultato, aggiuntivo rispetto all'indennità di sostituzione, sia, su base annua, pari al 2% (rispetto alla retribuzione di risultato dovuta per l'ordinario raggiungimento degli obiettivi assegnati) del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico sostituito. • relativamente all'indennità di incarico ad interim di cui al predetto art. 22 c. 8, le parti prevedono che l'incremento facoltativo, a titolo di retribuzione di risultato, sia, su base annua, pari al 30% (rispetto alla retribuzione di risultato dovuta per l'ordinario raggiungimento degli obiettivi assegnati) del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico sostituito.
<p><i>f) 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)</i></p>
<p>L'ipotesi di accordo in esame non riguarda l'istituto delle progressioni economiche, proprie dell'area del Comparto.</p>
<p><i>g) 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</i></p>
<p>In riferimento al Piano della Performance quale strumento di programmazione gestionale, saranno sottoposti al Nucleo di Valutazione, da parte del Direttore della S.C. Pianificazione, Programmazione e Controllo, i risultati della sottoscrizione del CCIA relativamente ai criteri per l'attribuzione dei premi correlati alle performance organizzativa e individuale al fine di definire, effettuata la valutazione, l'attribuzione delle quote accessorie.</p> <p>Il risultato atteso è una differenziazione del premio di che trattasi, in maniera da collegarlo il più possibile al grado di partecipazione di ciascun dipendente al raggiungimento degli obiettivi di performance.</p>
<p><i>h) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto</i></p>
<p>Non si ritiene utile fornire ulteriori informazioni.</p>