

**RELAZIONI ILLUSTRATIVA E TECNICO-FINANZIARIA SULL'IPOTESI DI CONTRATTO
 COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE DEL 14 OTTOBRE 2021 TRA ASL3 E OO.SS.
 DELLA DIRIGENZA DELLE FUNZIONI LOCALI
 PARTE NORMATIVA CCIA TRIENNALE 2021 – 2022 – 2023
 IN RIFERIMENTO AL CCNL 2016/2018 E IN MATERIA DI FONDI CONTRATTUALI
 RELATIVI ALL'ANNO 2021**

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	14 ottobre 2021
Periodo temporale di vigenza	<i>Vigenza giuridica:</i> anni 2021-2022-2023 in riferimento al CCNL 2016/2018 <i>Vigenza economica:</i> riferita all’esercizio di imputazione delle risorse ivi disciplinate – anno 2021
Composizione della delegazione trattante	<i>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</i> Direttore Amministrativo, Direttore S.C. Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane, Direttore Dipartimento Giuridico, Dirigente Amministrativo S.C. Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane, settore Economico e Ufficio Relazioni Sindacali <i>Parte Sindacale:</i> OO.SS. ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FEDIR, DIREL, FP CGIL, UIL FPL, CISL FP



		<p><i>Firmatari:</i> OO.SS (elenco sigle): FEDIR, DIREL</p>
Soggetti destinatari		Personale della Dirigenza Professionale, Tecnica, Amministrativa
Materie Trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<p><u>Parte normativa:</u> Criteri per la destinazione del Fondo retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori; criteri generali per l'attribuzione dei proventi dell'attività di supporto alla libera professionale intramuraria dei dirigenti sanitari, in coerenza con quanto definito dall'Azienda; individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge n. 146/1990 e successive modifiche e integrazioni, secondo quanto previsto dalle specifiche disposizioni dell'Accordo dell'Area della dirigenza sanitaria, professionale, tecnica e amministrativa del Servizio Sanitario Nazionale del 25.9.2001 in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali; criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo, attivabili nei limiti delle risorse di cui all'art. 32; criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31.</p> <p><u>Parte economica:</u> Definizione di un diverso criterio di riparto, tra le varie voci di utilizzo, delle risorse del Fondo di cui all'art. 90 e di quelle di cui all'art. 91; criteri per la determinazione e attribuzione della retribuzione di risultato correlata alla performance organizzativa e individuale; integrazione di risultato per attività correlate a performance individuale aventi valenza strategica a livello aziendale; differenziazione della retribuzione di risultato di cui all'art. 30, comma 2, del CCNL 17.12.2020; criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo, attivabili nei limiti delle risorse di cui all'art. 32; criteri per l'integrazione della retribuzione di risultato del dirigente in ragione dell'impegno richiesto, nel caso di affidamento di un incarico di sostituzione o di un incarico ad interim per il periodo di affidamento dell'incarico, ai sensi dell'art. 73, commi 7 e 8; elevazione della misura prevista dall'art. 92, comma 6, primo periodo per remunerare la pronta disponibilità, con relativo onere a carico del fondo di cui all'art. 91</p>
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	<p><i>E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno</i> La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Collegio Sindacale.</p> <p><i>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli</i></p>

Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<i>E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?</i>	Si, il "Piano triennale della Performance anno 2020 - 2022" è stato adottato con Deliberazione n. 59 del 03/02/2020 e con deliberazione n. 56 dell'01.02.21 è stato adottato il Piano Annuale della Performance 2021
	<i>E' stato adottato il programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009?</i>	Si, con Deliberazione n. 176 del 29.03.21 è stato approvato il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza 2021 – 2023
	<i>E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art.11 del d.lgs. 150/2009?</i> <i>N.B.: gli obblighi sono quelli di cui al d.lgs. 33/2013.</i>	Si
	<i>La Relazione della Performance è stata validata dal Nucleo di Valutazione ai sensi dell'art. 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009?</i>	La relazione della performance 2021, considerata la scadenza prevista al 30.06.2022, sarà predisposta per la presentazione all'OIV aziendale
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

L'ipotesi di accordo in esame, sottoscritta in data 14 ottobre 2021, richiamati i fondi contrattuali relativi all'anno 2021, certificati dal Collegio Sindacale con verbale n. 6 del 15/06/2021, riguarda gli istituti contrattuali aventi diretto impatto economico sui fondi medesimi.

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";

Di seguito, si richiamano le norme contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa sulle specifiche materie trattate, tutte riferito al CCNL 17 dicembre 2020:

- per il fondo retribuzione di posizione - art. 90 CCNL;
- per il fondo retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori - art. 91;
- per la pronta disponibilità - art. 92, comma 6;
- per le sostituzioni - art. 73, comma 7 e comma 8;
- per la differenziazione della retribuzione di risultato - art. 30, comma 2;
- per il welfare integrativo - art. 32;
- per la clausola di salvaguardia economica - art. 31.

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

L'ipotesi di accordo in esame, preso atto dei fondi contrattuali relativi all'anno 2021 ("Fondo per la retribuzione di posizione, e "Fondo per la retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori"), ha complessivamente trattato tutte le risorse afferenti i fondi contrattuali (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, nello specifico:

- in merito al fondo per la retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori, le parti concordano, per l'anno 2021, per la quota di finanziamento destinata alla performance (al netto della quota di finanziamento del risultato per attività correlate a performance individuale aventi valenza strategica a livello aziendale), la seguente ripartizione delle risorse:

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

Per quanto concerne la definizione delle quote di retribuzione di risultato dei dirigenti di Struttura Complessa, Struttura Semplice Dipartimentale e Struttura Semplice, preliminarmente alla suddivisione di cui sopra (60% - 40%) si dovranno applicare parametri distintivi secondo il diverso incarico, che prevedano dei coefficienti di differenziazione che, per l'anno 2021 e fatte salve diverse condizioni previste da contratti individuali di lavoro a esaurimento (ex art. 15 septies D. Lgs. 502/92 e s.m.i.), non potranno superare il valore massimo scaturente dall'applicazione di quanto sotto riportato:

- Coefficiente pari a 1,90

Per i direttori di struttura complessa e sostituti ex art.73 comma 7 CCNL 2016/2018;

- coefficiente pari a 1,30

Per i dirigenti con incarico di struttura semplice dipartimentale e sostituti ex art.73, comma 7 CCNL 2016/2018 del 17/12/2020;

- coefficiente pari a 0,90

Per i dirigenti con incarico di struttura semplice e sostituti ex art.73, comma 7 CCNL 2016/2018 del 17/12/2020;

- coefficiente pari a 0,60

per i Dirigenti con incarico professionale

Tali coefficienti verranno annualmente concordati tra le parti.

La liquidazione delle quote del fondo per la retribuzione di risultato viene comunque rapportata alla presenza in servizio del personale interessato e alle categorie di assenze che non vanno computate ai fini della corresponsione (allegato n. 3 del CCIA). L'eventuale residuo derivante

dall'applicazione del parametro di cui sopra confluirà nel fondo retribuzione di risultato.

Le parti concordano, altresì, che, di anno in anno, possono essere previste attività ritenute strategiche e, pertanto, da inserire nel ciclo della *performance* a cui verrà correlata una specifica retribuzione incentivante integrativa.

Per l'anno 2021, le parti hanno concordato di individuare le attività da inserire nel ciclo della performance ritenute indispensabili. Le attività in questione sono inserite nell'ambito delle aree strategiche aziendali di cui alle linee di indirizzo del budget 2021.

Nell'ambito dell'importo individuato sul fondo ex art. 91 del CCNL 2016 - 2018 del 17/12/2020 alla voce "integrazione di risultato per attività correlate a performance individuale aventi valenza strategica", le parti stabiliscono di destinare per l'anno 2021 la somma di € 11.000,00 alle attività di cui trattasi come di seguito individuate, parametrata all'espletamento di attività integrative di valenza strategica aziendale ex art. 73, c. 7 CCNL:

Integrazione di Risultato	Importo
Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza aziendale	6.000,00
Responsabile della protezione dei dati personali (RPD) ex art.37 regolamento UE 2016/679 aziendale	5.000,00

Con riferimento alla differenziazione di cui all'art. 30, comma 2, del CCNL 17.12.2020, si concorda che la suddetta maggiorazione verrà corrisposta a una quota limitata di personale il cui limite massimo verrà definito annualmente, anche in riferimento a eventuali modifiche organizzative aziendali, le parti stabiliscono che il valore dei premi da attribuire al personale sarà pari al 30% calcolato sul valore medio pro capite dei premi individuali attribuiti a tutti i dirigenti della P.T.A. Le quote stabilite annualmente 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, la maggiorazione della retribuzione di risultato verrà ripartita in quote uguali.

Nell'ipotesi in cui il numero delle quote stabilite non venga interamente attribuito, le rimanenti rientreranno nella disponibilità del relativo fondo.

Le parti concordano che, per l'anno 2021, tale maggiorazione verrà corrisposta fino a un massimo di n. 3 premi.

Detti premi saranno attribuiti nel limite di uno per dipartimento/area di afferenza, al personale che avrà ottenuto il punteggio massimo conseguibile con le modalità individuate nella parte normativa.

Qualora in un dipartimento non ci sia personale che ha conseguito il punteggio massimo ai fini dell'eccellenza, il premio verrà attribuito al personale afferente ad altro dipartimento, sulla base dei criteri di preferenza sopra individuati.

Relativamente ai criteri per l'integrazione della retribuzione di risultato del dirigente in ragione dell'impegno richiesto, nel caso di affidamento di un incarico di sostituzione o di un incarico ad interim per il periodo di affidamento dell'incarico, ai sensi dell'art. 73, commi 7 e 8, le parti

concordano che, in caso di incarichi di sostituzione di cui all'art. 73 c. 7 ovvero di incarico ad interim di cui all'art. 73 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 previsto dai commi 7 e 8:

- relativamente all'indennità di sostituzione di cui al predetto art. 73 c. 7, le parti prevedono che l'incremento, facoltativo, a titolo di retribuzione di risultato, aggiuntivo rispetto all'indennità di sostituzione, si realizzi per il 2021 attraverso l'applicazione dei coefficienti di ripartizione del fondo retribuzione di risultato previsti a pagina 6.
- relativamente all'indennità di incarico ad interim di cui al predetto art. 73 c. 8, le parti prevedono che l'incremento stabilito contrattualmente, a titolo di retribuzione di risultato, sia pari per il 2021 al 20% in caso di direttore di Struttura senza incarico di direzione di Dipartimento ovvero al 10% in caso di direttore di Struttura con incarico di direttore di Dipartimento (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.

Le parti concordano, altresì, che lo stesso incremento a titolo di retribuzione di risultato sopra descritto sia applicato a decorrere dal 2021, considerata la vigenza contrattuale.

In merito all'art. 92, le parti concordano che l'importo dell'indennità di pronta disponibilità è confermato, come disposto nel CCIA 2020, nel maggiore importo di € 30,82 rispetto alla quota minima prevista a livello di CCNL 17/12/2020.

Le parti si riservano la revisione del presente accordo – parte normativa ed economica - qualora, a seguito di sopravvenute disposizioni contrattuali, legislative o di fonti secondarie applicabili, subentrassero modifiche non compatibili con il CCIA sottoscritto;

Con riferimento ai criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo, attivabili nei limiti delle risorse di cui all'art. 32, le parti concordano, di valutare annualmente la destinazione di una somma finalizzata alla concessione di benefici riferiti al welfare integrativo, nel limite massimo del 5% del fondo ex art. 91 CCNL vigente.

Per il 2021, le parti concordano di non destinare alcuna somma finalizzata alla concessione di benefici riferiti al welfare integrativo.

In merito ai criteri generali per l'attribuzione dei proventi dell'attività di supporto alla libera professionale intramuraria dei dirigenti sanitari, le parti danno atto che la materia è demandata all'apposito regolamento.

c) 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 tutti le disposizioni contrattuali precedenti non compatibili con il presente CCIA

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

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.

Con riferimento alla performance individuale, oggetto di valutazione insieme alla performance organizzativa, anche per l'anno 2021 si richiama la Deliberazione dell'Asl3 n. 1015 del 28/11/2012 con cui è stato approvato il "Regolamento per la valutazione della Dirigenza". Tra gli allegati a tale Regolamento rientra – quale Allegato 1 – la "Scheda di valutazione integrata Professionale/Comportamentale/Obiettivi individuali", che verrà utilizzata quale strumento di valutazione della performance individuale 2021.

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: nessuna quota per punteggio inferiore a 63/105, come da regolamento vigente anno 2021, ovvero 60/100, come da regolamento in fase di definizione per le successive annualità.

Le parti danno atto che, ai sensi dell'art. 91, comma 9 del CCNL 17/12/2020, eventuali risorse residue del fondo di cui all'art. 91, nonché del fondo di cui all'art. 90, stanziato a bilancio e certificate dagli organi di controllo, qualora non sia stato possibile utilizzarle integralmente nell'anno di riferimento, sono vincolate a retribuzione di risultato, con obbligo dell'integrale destinazione delle risorse nell'anno contabile di competenza.

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)

L'ipotesi di accordo in esame non riguarda l'istituto delle progressioni economiche, proprie dell'area del Comparto.

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

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.

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.

g) *altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto*

Non si ritiene utile fornire ulteriori informazioni.

A handwritten signature or scribble consisting of several overlapping, fluid lines in black ink, located in the upper left quadrant of the page.