

RELAZIONI ILLUSTRATIVA E TECNICO-FINANZIARIA SUL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE DEL 15 DICEMBRE 2015 TRA A.S.L. N. 3 "GENOVESE" ED OO.SS. DELLA DIRIGENZA SANITARIA, PROFESSIONALE, TECNICA, AMMINISTRATIVA IN MATERIA DI FONDI CONTRATTUALI RELATIVI ALL'ANNO 2015

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 ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	15 dicembre 2015
Periodo temporale di vigenza	<u>Vigenza giuridica</u> : dalla data di sottoscrizione fino al completamento dell'erogazione delle risorse ivi disciplinate. <u>Vigenza economica</u> : riferita all'esercizio di imputazione delle risorse ivi disciplinate – anno 2015.
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Commissario Straordinario, Direttore Amministrativo, Direttore Sanitario f.f., Direttore S.C. Servizio Amministrazione del Personale, Direttore S.C. Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane

		<p><u>Parte Sindacale:</u> OO.SS. ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL FP, UIL FPL, SNABI SDS, SINAFO, AUPI, CISL FPS</p> <p>Firmatari: OO.SS (elenco sigle): SNABI SDS, SINAFO</p>
	Soggetti destinatari	Personale della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica, Amministrativa
	Materie Trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Fondi contrattuali relativi all'anno 2015 e istituti contrattuali connessi
<p>Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa</p>	<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> <p><u>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli</u></p>
	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>Sì, il "Piano della Performance per il triennio 2014-2016" è stato adottato con Deliberazione n. 46 del 31/1/2014. Con Deliberazione n. 490 del 5/8/2014 sono stati adottati il documento denominato "Aggiornamento Piano della Performance per il triennio 2014-2016 e l'allegato tecnico 1) "Obiettivi ed Indicatori Triennali". Con Deliberazione n. 430 del 29/6/2015 sono stati adottati il documento denominato "Piano della Performance Anno 2015" e l'allegato 1 "Obiettivi ed Indicatori"</p>
		<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>Sì, con Deliberazione n. 63 del 30/1/2015 è stato approvato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (2015 – 2017), comprensivo del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2015 – 2017</p>
		<p>E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art.11 del d.lgs. 150/2009? N.B.: gli obblighi sono quelli di cui al d.lgs. 33/2013.</p> <p>Sì, relativamente a: retribuzioni, curricula vitae, recapiti telematici e telefonici aziendali dei Dirigenti (art. 10, c. 8, lett. d, art. 15, c.1,2,5, art. 41, c.2,3 del d.lgs. 33/2013), tassi assenza e presenza per ogni Dipartimento (art. 16, c. 3 del d.lgs. 33/2013), contratti di consulenza e collaborazione (art. 15 del d.lgs. 33/2013), Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2015-2017 (art. 10, c. 8, lett. a del d.lgs. 33/2013), Piano della Performance 2014-2016, suo aggiornamento (Deliberazione n. 490/2014), Piano della performance 2015 e Relazione sulla Performance – anno 2014 (art. 10, c. 8, lett. b del d.lgs. 33/2013)</p>

		<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>Si, il Nucleo Aziendale di Valutazione ha rilasciato il "Documento di Validazione della Relazione sulla Performance Aziendale anno 2014", prot. N. 80039 del 23.06.2015, allegato alla Deliberazione n. 432 del 29/6/2015 ad oggetto: Approvazione "Relazione sulla Performance aziendale Anno 2014"</p>
Eventuali osservazioni		

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 15 dicembre 2015, riguarda la definizione dei fondi contrattuali relativi all'anno 2015 e degli istituti contrattuali aventi un diretto impatto economico sui fondi contrattuali, quali l'istituto della pronta disponibilità e guardie, quello di cui all'art. 3 c. 7 CCNL del 5/7/2006 – II biennio economico 2004/2005 e quello della produttività collettiva/individuale.

Premesso che, ai sensi dell'art. 40 c. 3bis del D.Lgs. n. 165 del 2001, 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"*, si evidenzia che l'art. 4 c. 2 lett. B) del CCNL 2002-2005 contempla al punto 1), tra le materie regolate in sede di contrattazione collettiva integrativa, i criteri generali per *"la definizione della percentuale di risorse di cui al fondo dell'art. 56 da destinare alla realizzazione degli obiettivi aziendali generali affidati alle articolazioni interne individuate dal d.lgs. n. 502 del 1992, dalle leggi regionali di organizzazione e dagli atti aziendali, ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato ai dirigenti. Detta retribuzione è strettamente correlata alla realizzazione degli obiettivi assegnati e viene, quindi, corrisposta a consuntivo dei risultati totali o parziali raggiunti ovvero per stati di avanzamento, in ogni caso dopo la necessaria verifica almeno trimestrale, secondo le modalità previste dall'art. 65 del CCNL 5 dicembre 1996. Nella determinazione della retribuzione di risultato si tiene conto degli effetti di ricaduta dei sistemi di valutazione dell'attività dei dirigenti"*.

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

- per il fondo per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento ed indennità di direzione di struttura complessa:
art. 50 CCNL 8 giugno 2000 normativo 1998-2001 economico 1998-1999 – art. 49 CCNL 3 novembre 2005 – art. 9 CCNL 5 luglio 2006 – art. 25 CCNL 17 ottobre 2008 – art. 8 CCNL 6 maggio 2010
- per il fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro:
art. 51 CCNL 8 giugno 2000 normativo 1998-2001 economico 1998-1999 – art. 50 CCNL 3 novembre 2005 – art. 10 CCNL 5 luglio 2006 – art. 26 CCNL 17 ottobre 2008 – art. 9 CCNL 6 maggio 2010
- per il fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale:
art. 52 CCNL 8 giugno 2000 normativo 1998-2001 economico 1998-1999 – art. 51 CCNL 3 novembre 2005 – art. 11 CCNL 5 luglio 2006 – art. 27 CCNL 17 ottobre 2008 – art. 10 CCNL 6 maggio 2010

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, di presa d'atto dei fondi contrattuali relativi all'anno 2015 (*"Fondo per l'indennità di retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento ed indennità di direzione di struttura complessa"*, *"Fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro"* e *"Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale"*), ha complessivamente trattato tutte le risorse afferenti i fondi contrattuali (per i quali si rimanda alla relazione tecnico-finanziaria), sia pertanto gli istituti aventi destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione (in quanto risultati di dinamiche e di automatismi retributivi) sia quegli istituti con destinazioni specificamente regolate dalla contrattazione integrativa aziendale dell'anno di riferimento o anche di anni precedenti, nello specifico:

- l'attribuzione, sulla base dell'art. 3 c. 7 CCNL del 5/7/2006 – II biennio economico 2004/2005, di n. 13 posizioni (di cui n. 12 per la dirigenza sanitaria e n. 1 per la dirigenza amministrativa) vacanti, rispetto alle n. 44 posizioni individuate in ambito aziendale (di cui n. 43 per la dirigenza sanitaria e n. 1 per la dirigenza amministrativa), mediante utilizzo di una graduatoria stilata in riferimento alla data di maturazione dei quindici anni di esperienza professionale valutata positivamente ai sensi dell'art. 26 comma 2 lett. c) del CCNL 3 novembre 2005, II biennio economico nonché, nel caso di equivalenza, in riferimento alla anzianità anagrafica, per coloro che hanno maturato i requisiti entro il 31.12.2014;
- l'istituto della produttività collettiva/individuale, il cui impianto, fissato dalla disciplina contrattuale aziendale, di cui all'accordo sottoscritto in data 30 ottobre 2014, è stato confermato per il 2015 prevedendo pertanto la seguente articolazione:
 - 10%: Progetti strategici Direzione Generale
 - 90%: performance organizzativa-performance individuale di cui:
 - 70%: grado di conseguimento degli obiettivi di budget assegnati;
 - 30%: valutazione professionale/comportamentale/obiettivi individuali;
 - la conferma dei seguenti parametri quale criterio di ripartizione:
 - Direttore di Struttura Complessa PESO 1,6

- Dirigenti (responsabile di struttura semplice e professional) PESO 1,0;
- i Progetti strategici Direzione generale (10%), il cui finanziamento è stato confermato per l'anno 2015 sulla base della ripartizione delle risorse del relativo fondo e la cui liquidazione è stata subordinata al raggiungimento degli obiettivi secondo gli indicatori di risultato previsti.

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 non ha comportato alcun effetto abrogativo immediato, pur prevedendo l'applicazione dell'art. 3 c. 7 CCNL del 5/7/2006 – II biennio economico 2004/2005.

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

Come per gli anni 2013 e 2014 così anche per il corrente anno è 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 2015, si richiama la Deliberazione dell'A.S.L. n. 3 "Genovese" 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 per l'anno corrente.

La quota incentivante relativa al budget è rapportata alle risultanze del raggiungimento degli obiettivi della scheda di budget secondo i seguenti parametri:

- Punteggio da 100 a 90, obiettivo raggiunto: quota percentuale da erogare 100%;
- Punteggio da 89 a 70, obiettivo parzialmente raggiunto: quota percentuale da erogare 89%;
- Punteggio inferiore o uguale a 69, obiettivo non raggiunto: nessuna quota da erogare.

La quota incentivante relativa alla valutazione individuale 2015 viene rapportata al punteggio ottenuto secondo i seguenti parametri:

- punteggio da 105 a 85: quota percentuale da erogare 100%;

- punteggio da 84 a 63: quota percentuale da erogare 80%;
- punteggio da 62 a 0: nessuna quota da erogare.

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, peraltro 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 relativo all’anno 2015 (Deliberazione n. 430 del 29/6/2015), quale strumento di programmazione gestionale annuale, verranno sottoposti al Nucleo di Valutazione aziendale i risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo aziendale da parte del *Direttore S.C. Centro Controllo Direzionale* a consuntivo degli adempimenti contenuti nel contratto integrativo aziendale con particolare riferimento ai risultati conseguenti alle medesime performance organizzative di cui all’istituto della produttività collettiva.

L’atto riepilogativo dei risultati attesi rispetto ai prefissati obiettivi è la Relazione sulla Performance, documento che “*evidenzia, a consuntivo, con riferimento all’anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato*” (art. 10, c. 1, lett. B) del d.lgs. 150/09). La Relazione sulla Performance pertanto rappresenta una delle fasi in cui si articola il ciclo di gestione della performance, sviluppato presso l’Azienda in coerenza con le previsioni del Titolo II del d.lgs. 150/09, anche dal punto di vista della tempistica, ed è il documento nel quale la rispondenza dell’atteso rispetto al richiesto, tra l’altro, risulta rappresentato dal punteggio raggiunto rispetto al prefissato, sulla base del quale vengono definite le quote premianti. Secondo il ciclo di gestione della performance, entro il 30 giugno 2016, verrà adottata la relazione sulla performance 2015.

g) altre informazioni eventualmente ritenute utili

per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

Non si ritengono agli atti ulteriori integrazioni in merito.