

RELAZIONI ILLUSTRATIVA E TECNICO-FINANZIARIA SUL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE DEL 5 DICEMBRE 2016 TRA A.S.L. N. 3 "GENOVESE" ED OO.SS. DELLA DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA IN MATERIA DI FONDI CONTRATTUALI RELATIVI ALL'ANNO 2016

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	5 dicembre 2016
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 2016.
Composizione della delegazione trattante	<u>Parte Pubblica</u> (ruoli/qualifiche ricoperti): Direttore Amministrativo, Direttore Sanitario , Direttore S.C. Servizio Amministrazione del Personale.

		<p><u>Parte Sindacale:</u> 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> <p>Firmatari: OO.SS (elenco sigle): CGIL FP MEDICI, FM aderente UIL FPL, FESMED, CIMO ASMD, ANAAO ASSOMED, FVM, FASSID , CISL MEDICI</p>
Soggetti destinatari		Personale della Dirigenza Medica e Veterinaria
Materie Trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Fondi contrattuali relativi all'anno 2016 e istituti contrattuali connessi
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	<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>
	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, il "Piano della Performance per il triennio 2016-2018" è stato adottato con Deliberazione n. 440 del 29/6/2016.</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>Si, con Deliberazione n. 20 del 28/1/2016 è stato approvato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (2016 – 2018), comprensivo del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2016 – 2018</p>
		<p>E' stato assolto l'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: 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), Piano Triennale di Prevenzione della corruzione 2016 -2018 (art. 10, c. 8, lett. a del d.lgs. 33/2013), Piano della Performance 2016-2018 (Deliberazione n. 440/2016).</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 2015", prot. N. 82195 del 15.06.2016, allegato alla Deliberazione n. 400 del 21/6/2016 ad oggetto: Approvazione "Relazione sulla Performance aziendale Anno 2015"</p>

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 5 dicembre 2016, riguarda la definizione dei fondi contrattuali relativi all'anno 2016 e degli istituti contrattuali aventi un diretto impatto economico sui fondi contrattuali, quali l'istituto della pronta disponibilità e piano delle guardie, quello di cui all'art. 5 c. 7 CCNL del 5/7/2006 – II biennio economico 2004/2005, quello della produttività collettiva/individuale e quello della retribuzione di posizione.

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 l'indennità di specificità medica, 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. 54 CCNL 3 novembre 2005 – art. 10 CCNL 5 luglio 2006 – art. 24 CCNL 17

ottobre 2008 – art. 9 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. 55 CCNL 3 novembre 2005 – art. 11 CCNL 5 luglio 2006 – art. 25 CCNL 17 ottobre 2008 – art. 10 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. 56 CCNL 3 novembre 2005 – art. 12 CCNL 5 luglio 2006 – art. 26 CCNL 17 ottobre 2008 – art. 11 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 2016 (*"Fondo per l'indennità di specificità medica, 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:

- La regolamentazione in merito alle modalità di attribuzione ai dirigenti cui è conferito uno degli incarichi previsti dall'art. 27, comma 1, lettere b), c) e d) del CCNL 8 giugno 2000 della retribuzione collegata ai risultati ed agli obiettivi e programmi assegnati secondo gli incarichi conferiti, con le modalità previste dall'allegato Regolamento per gli incarichi professionali (**allegato n. 2 al CCIA**).
- L'applicazione, in riferimento all'istituto previsto dal CCNL del 5/7/2006, all'art. 5, comma 7, - biennio economici 2004/2005, sia sul piano giuridico che economico, della graduatoria aggiornata al 31/12/2015, in riferimento alle posizioni resisi vacanti da 1 gennaio 2015 al 31 dicembre 2015.
- l'istituto della produttività collettiva/individuale, il cui impianto prevede la seguente articolazione:
 - 10%: Progetti strategici Direzione Generale
 - 90%: performance organizzativa-performance individuale
 - Il finanziamento destinato all'istituto della performance (90%), a sua volta, verrà ripartito in due sub fondi, rispettivamente destinati alla retribuzione di risultato dei dirigenti di Struttura Complessa, Struttura Semplice Dipartimentale, Struttura Semplice e con incarico professionale, secondo le quote percentuali sotto indicate:
 - 25% quota di finanziamento destinato alla retribuzione di risultato dei dirigenti di Struttura Complessa, Struttura Semplice Dipartimentale, Struttura Semplice
 - 75% quota di finanziamento destinato alla retribuzione di risultato dei dirigenti con incarico professionale

Tali sub-fondi, a loro volta, verranno suddivisi secondo le percentuali sotto indicate:

- 70%: grado di conseguimento degli obiettivi di budget assegnati;
- 30%: 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 (70%-30%), si dovrà applicare il seguente parametro distintivo secondo il diverso incarico:

- coefficiente pari a 1,45

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

- coefficiente pari a 1,30

per i Dirigenti con incarico di Struttura Semplice Dipartimentale;

- coefficiente pari a 1,20

per i Dirigenti con incarico di Struttura Semplice.

- la definizione di un criterio unico di ripartizione (PESO 1) per la corresponsione dell'acconto della retribuzione di risultato.
- i Progetti strategici Direzione generale (10%), il cui finanziamento è stato confermato per l'anno 2016 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. Il finanziamento non utilizzato per la liquidazione dei progetti strategici confluirà nel fondo destinato alla retribuzione di risultato della performance.

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

Come per l'anno 2015, 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 2016, 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 (70%) nella richiamata regolamentazione 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 2016 (30%) viene rapportata al punteggio ottenuto (Scheda di valutazione – Allegato 1 al Regolamento approvato con Deliberazione n. 1015/2012) 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.

I fondi destinati alle quote incentivanti relative al budget (70%) ed alle quote incentivanti relative alla scheda di valutazione individuale (30%), vengono rispettivamente ripartiti proporzionalmente al punteggio ottenuto dalle Strutture / dai dipendenti.

In merito alle quote individuali così ridefinite in base all'obiettivo di eccellenza e di merito di cui sopra, le parti, al fine di evitare sproporzioni rispetto alle restanti quote di risultato, prevedono la seguente clausola di salvaguardia:

le quote complessive individuali di retribuzione di risultato, derivanti dall'applicazione dell'obiettivo di eccellenza e di merito, non possono superare il 50% della media delle altre quote liquidate

Si precisa, inoltre, che i residui derivanti dall'intero impianto regolamentare incentivante costituiranno economia di bilancio.

I residui dei fondi per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro e per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento ed indennità di direzione di struttura complessa verranno trasferiti ai fondi per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale della Dirigenza Medica e Veterinaria, proporzionalmente alla media dei dirigenti medici e veterinari presenti nell'anno di riferimento.

La liquidazione dei progetti afferenti l'istituto della produttività collettiva (budget di struttura/individuale, strategici) 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
<p>e) <u>illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche</u> 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)</p>
L'ipotesi di accordo in esame non riguarda l'istituto delle progressioni economiche, peraltro proprie dell'area del Comparto.
<p>f) <u>illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance),</u> adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009</p>
<p>In riferimento al Piano della Performance relativo all'anno 2016 (Deliberazione n. 440 del 29/6/2016), 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 <i>Direttore S.C. Centro Controllo Direzionale</i> 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.</p> <p>L'atto riepilogativo dei risultati attesi rispetto ai prefissati obiettivi è la Relazione sulla Performance, documento che <i>“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”</i> (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 2017, verrà adottata la relazione sulla performance 2016.</p>
<p>g) <u>altre informazioni eventualmente ritenute utili</u> per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto</p>
Non si ritengono agli atti ulteriori integrazioni in merito.