

RELAZIONI ILLUSTRATIVA E TECNICO-FINANZIARIA SULL'IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE DEL 29 GIUGNO 2020 TRA ASL3 ED OO.SS. DELLA DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA IN MATERIA DI FONDI CONTRATTUALI RELATIVI ALL'ANNO 2019

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	29 giugno 2020
Periodo temporale di vigenza	<i>Vigenza giuridica:</i> anno 2019 <i>Vigenza economica:</i> riferita all'esercizio di imputazione delle risorse ivi disciplinate – anno 2019.
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): FM aderente UIL FPL, CIMO ASMD, ANAAO ASSOMED, CISL MEDICI, FASSID/SNR</p>
Soggetti destinatari		Personale della Dirigenza Medica e Veterinaria
Materie Trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Fondi contrattuali relativi all'anno 2019 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><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	<p><i>E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?</i></p> <p>Si, il "Piano della Performance anno 2019" è stato adottato con Deliberazione n. 303 del 26/6/2019.</p>
		<p><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></p> <p>Si, con Deliberazione n. 46 del 31/1/2019 è stato approvato il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza 2019 – 2021</p>
		<p><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></p> <p>Si</p>
		<p><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></p> <p>La relazione della performance è in corso di validazione da parte del OIV aziendale.</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*

L'ipotesi di accordo in esame, sottoscritta in data 29 giugno 2020, richiamati i fondi contrattuali relativi all'anno 2019 certificati dal Collegio Sindacale con verbale n. 4 del 10/06/2020, riguarda gli istituti contrattuali aventi un 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:

- per il fondo per l'indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e 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, preso atto dei fondi contrattuali relativi all'anno 2019 (*“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), 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 il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro ex art. 10 CCNL 06/05/2010, nel dare atto che la destinazione delle risorse risulta confermata rispetto a quanto già avvenuto per l’anno 2018, essendo disponibili nel fondo in questione le risorse necessarie, si conferma l’importo dell’indennità di pronta disponibilità nel maggior importo di € 30,82, così come previsto dalle disposizioni contrattuali e da precedenti accordi aziendali.
- in merito al fondo per l’indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa ex art. 9 CCNL 06/05/2010, viene confermato l’attuale assetto, meglio precisato nell’allegato schema dei fondi e si dà atto di quanto segue:

in riferimento all’istituto previsto dal CCNL del 5/7/2006, all’art. 5, comma 7, per la Dirigenza Medica, e all’art. 6, comma 7 per la Dirigenza Veterinaria, regolamentato a livello aziendale con il C.C.I.A. del 15/12/2015, la parte pubblica ha dato atto che entro la fine dell’anno 2020, sarà applicata, sia sul piano giuridico che economico, la graduatoria aggiornata al 31/12/2018, in riferimento alle posizioni resisi vacanti dal 1 gennaio 2018 al 31 dicembre 2018.

- in merito al fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale ex art. 11 CCNL 06/05/2010, con riferimento all’istituto della produttività collettiva/individuale, l’impianto prevede la seguente articolazione:

- 5 %: Progetti strategici Direzione Generale
 - 95 %: performance organizzativa - performance individuale
- Il finanziamento destinato all’istituto della performance (95%), a sua volta, verrà ripartito con le seguenti modalità:

- 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
- coefficiente pari a 1,00
per i Dirigenti con incarico professionale.

- la corresponsione della retribuzione di risultato sarà liquidata secondo i coefficienti sopra riportati e secondo i criteri dettagliati al punto d) della presente relazione.
- i Progetti strategici Direzione Generale (5%), il cui finanziamento è stato accordato per l'anno 2019 sulla base della ripartizione delle risorse del relativo fondo e saranno liquidati subordinatamente 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.

Le parti, infine, si impegnano a modificare, per l'anno 2020, il sistema di valutazione di risultato secondo i seguenti parametri:

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

La quota di risultato della performance organizzativa (60%) sarà commisurata all'effettivo grado di raggiungimento degli obiettivi della scheda di budget e la quota di risultato relativa alla performance individuale (40%) sarà commisurata all'effettivo grado di conseguimento della valutazione individuale.

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 tutte 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 2019, si richiama la Deliberazione dell'A.S.L. 3 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 2019 (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%) e alle quote incentivanti relative alla scheda di valutazione individuale (30%), vengono rispettivamente ripartiti proporzionalmente al punteggio ottenuto dalle Strutture / dai dipendenti.

Si precisa 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 e 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

- 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.