ISTITUTO ZOOPROFILATTICO SPERIMENTALE
DELLA LOMBARDIA E DELL'EMILIA ROMAGNA
"BRUNO UBERTINI"
ENTE SANITARIO DI DIRITTO PUBBLICO

RELAZIONE ILLUSTRATIVA SULL'IPOTESI DI ACCORDO INTEGRATIVO PER L'EROGAZIONE AL PERSONALE DELLA DIRIGENZA VETERINARIA E DELLA DIRIGENZA SANITARIA, PROFESSIONALE, TECNICA E AMMINISTRATIVA DELLE RISORSE AGGIUNTIVE REGIONALI ANNO 2015, REDATTA AI SENSI DEGLI ARTT. 40 E 40 *BIS* DEL D. LGS. N. 165/2001 E DELLA CIRCOLARE N. 25 DEL 19 LUGLIO 2012 DEL MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE.

Modulo 1 - Scheda 1.1
Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	11 settembre 2015
Periodo temporale di vigenza	Anno 2015
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Prof. Stefano Cinotti – Direttore Generale Dr. Giorgio Varisco – Direttore Sanitario Dr. Giovanni Ziviani – Direttore Amministrativo D.ssa Marina Moreni – Dirigente Responsabile U.O. Gestione del Personale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP CGIL, CISL FP, CISL Medici, UIL, FVM, ANAAO ASSOMED, FEDIR Sanità. Organizzazioni sindacali firmatarie: FVM, ANAAO ASSOMED. FP CGIL, CISL FP, CISL Medici, UIL e FEDIR Sanità, regolarmente convocate, non hanno partecipato alla trattativa.
Soggetti destinatari	Personale della dirigenza veterinaria e della dirigenza sanitaria, professionale, tecnica e amministrativa.
Materie trattate dal contratto integrativo	Definizione dei criteri e delle modalità di erogazione delle Risorse Aggiuntive Regionali nella misura stabilita dall'intesa regionale siglata in data 10.7.2015.

Rispetto dell'iter adempimenti procedurale 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.**	La certificazione dell'Organo di controllo interno è stata acquisita in data 29.9.2015, ai sensi dell'art. 5, co. 4, CCNL 2002-2005, 1° biennio economico.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Il Piano della Performance per gli anni 2015-2017, previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009, è stato approvato con decreto del Direttore Generale n. 59 in data 10.2.2015 e successivamente variato con Decreto n. 263 del 9.6.2015 (1ª variazione).
		Il programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2015 - 2017 è stato adottato con decreto del Direttore Generale n. 43 del 2015.
		La Relazione della Performance è stata validata dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni nella seduta del 23.6.2015, come da verbale n. 15/2015. Il progetto identificato a livello aziendale a seguito di confronto con le Organizzazioni Sindacali rappresentative del personale dirigente è stato validato dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni nella seduta del 8 settembre 2015.

Modulo 2 - Scheda II.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

L'accordo sindacale per l'erogazione al personale dirigente delle risorse aggiuntive regionali dell'anno 2015, siglato in data 11 settembre 2015, dà attuazione a quanto stabilito in materia dall'intesa siglata a livello regionale il 10 luglio 2015 e approvata con deliberazione della Giunta Regionale della Lombardia n. 3857/2015.

L'intesa regionale individua dei macro obiettivi di comune rilevanza per Dirigenza e Comparto, da svilupparsi, visti i tempi con cui è stata raggiunta l'intesa stessa, nella seconda parte del 2015, stabilisce la quota annua teorica *pro-capite* e definisce un cronoprogramma per la definizione e l'attuazione dei progetti, nonché per l'erogazione degli importi, cui l'Istituto Zooprofilattico Sperimentale della Lombardia e dell'Emilia Romagna provvede con risorse proprie di bilancio.

Tra questi macro-obiettivi si è ritenuto che quello relativo alla "Integrazione servizi sanitari, amministrativi e/o tecnici" fosse quello maggiormente aderente alla specifica realtà dell'Istituto; si è, pertanto, sviluppato un progetto la cui realizzazione costituisce, da un lato, la prosecuzione del percorso avviato già da tempo in Istituto, teso ad aumentare la dematerializzazione e l'economicità dei servizi; dall'altro, coinvolge, forma e sensibilizza tutto il personale dipendente dell'Istituto, sia dirigente che del comparto, sull'importanza di uno strumento ormai imprescindibile quale è il Piano della Performance.

L'intesa siglata a livello regionale, stante la tempistica con cui è stata raggiunta, stabilisce che la predisposizione dei progetti ed il confronto con i sindacati debba avvenire entro il 10 settembre e comunque in tempo utile per garantire l'erogazione di una prima quota, pari al 60%, nel cedolino di settembre e che i progetti identificati a livello di ente sono immediatamente efficaci dopo la validazione da parte del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni. È di tutta evidenza, pertanto, che l'erogazione della prima quota avverrà necessariamente in assenza di verifica sullo stato di avanzamento del progetto, non essendoci i tempi tecnici per procedere in tal senso.

Per quanto riguarda la realizzazione del progetto identificato, l'accordo sindacale cui la presente relazione si riferisce, prevede i seguenti *step*:

- entro il 31 ottobre 2015 tutto il personale dirigente deve partecipare ad una riunione presso la struttura di assegnazione, nel corso della quale il Dirigente Responsabile procederà ad illustrare le modalità di lavoro corrette per l'individuazione di obiettivi operativi – indicatori – livelli target, con analisi delle criticità rilevate dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni rispetto alle proposte di indicatori per il 2014.
  Si procederà, quindi, ad una prima discussione e condivisione delle aree di specifico interesse per la struttura su cui concentrare l'attenzione ai fini della definizione dei percorsi di miglioramento/sviluppo/innovazione cui legare le proposte di indicatori;
- entro il 30 novembre 2015 tutto il personale dirigente deve assicurare una partecipazione attiva nell'individuazione di obiettivi operativi, indicatori e target da proporre alla Direzione ai fini della predisposizione del Piano delle Performance 2016-2018, tenendo conto delle indicazioni fornite;
- entro il 15 gennaio 2016: i dirigenti devono assicurare al proprio Responsabile la collaborazione attiva nella rendicontazione degli obiettivi assegnati alla struttura di appartenenza, ad esempio tramite l'estrazione di dati o la redazione di una relazione.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

L'ammontare delle risorse aggiuntive regionali per il 2015 è costituito dalla quota annua *pro-capite* stabilita nell'intesa regionale, pari ad € 1.333,00, moltiplicata per il numero dei dirigenti in servizio nel periodo di riferimento. Per espressa previsione stabilita a livello di accordo regionale, l'Istituto provvede agli oneri economici conseguenti all'erogazione delle RAR con risorse proprie di bilancio.

L'accordo integrativo prevede che la quota *pro capite* vada rapportata al servizio prestato dal dirigente nel periodo di riferimento, alla percentuale del rapporto di lavoro, al grado di raggiungimento degli obiettivi e viene ridotta per assenze dovute ad aspettative non retribuite a qualsiasi titolo e per le assenze di cui al D. Lgs. n. 151/2001.

L'erogazione degli importi sarà disposta previa verifica del rispetto della tempistica e dell'esecuzione delle attività stabilite nel cronoprogramma.

C) Effetti abrogativi impliciti

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni dell'accordo sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto l'erogazione delle risorse aggiuntive regionali al personale, tiene conto dell'impegno effettivamente prestato dai singoli dirigenti.

E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo

Con la sottoscrizione dell'accordo cui la presente relazione si riferisce si intende implementare ulteriormente il percorso di integrazione mediante l'elaborazione delle proposte per la predisposizione dell'Albero delle Performance 2016-2018, in base al Ciclo già attivato in Istituto, coinvolgendo, formando e responsabilizzando tutto il personale dirigente, e non solo i Responsabili delle Strutture, tramite un processo di *bottom-up*, aumentandone contestualmente il grado di consapevolezza, nella individuazione di indicatori coerenti con la mappa strategica definita dall'Amministrazione.

G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA SULL'IPOTESI DI ACCORDO INTEGRATIVO PER L'EROGAZIONE AL PERSONALE DELLA DIRIGENZA VETERINARIA E DELLA DIRIGENZA SANITARIA, PROFESSIONALE, TECNICA E AMMINISTRATIVA DELLE RISORSE AGGIUNTIVE REGIONALI ANNO 2015, REDATTA AI SENSI DEGLI ARTT. 40 E 40 *BIS* DEL D. LGS. N. 165/2001 E DELLA CIRCOLARE N. 25 DEL 19 LUGLIO 2012 DEL MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE.

L'intesa sulle risorse aggiuntive regionali, siglata in data 10 luglio 2015 e approvata con deliberazione della Giunta Regionale della Lombardia n. 3857 del 17 luglio 2015, prevede espressamente che l'Istituto provveda ai conseguenti oneri economici con risorse proprie di bilancio. Si tratta, pertanto, di risorse distinte da quelle del Fondo per la retribuzione di risultato, che non vanno ad incrementare detto fondo.

La quantificazione degli oneri viene effettuata sulla base dei dirigenti di entrambe le aree contrattuali in servizio alla data del 1.9.2015, pari a 124 unità; prudenzialmente vengono tutti considerati a tempo pieno ed in servizio per l'intero periodo di riferimento dell'accordo.

n. dirigenti in servizio al 1.9.2015	**Quota annua per l'anno 2015**	**Impegno di spesa presunto**
123	€ 1.333,00	€ 163.959,00

A consuntivo potrebbero verificarsi delle variazioni dipendenti dalle assunzioni/cessazioni in corso d'anno, dalle riduzioni operate a causa di assenze, delle effettive percentuali del rapporto di lavoro e del grado di raggiungimento degli obiettivi.

L'erogazione della quota annua *pro-capite* avverrà, previa verifica del rispetto del cronoprogramma, con le seguenti modalità:

- entro il mese di ottobre 2015 corresponsione di una quota pari al 60% dell'importo dovuto;
- entro il mese di marzo 2016 corresponsione del saldo dell'importo dovuto, a conguaglio positivo o negativo delle somme erogate.