ISTITUTO ZOOPROFILATTICO SPERIMENTALE DELLA LOMBARDIA E DELL'EMILIA ROMAGNA
"BRUNO UBERTINI"

BRESCIA
Sede Legale: Via Bianchi, 9 – 25124 Brescia
Tel 03022901 – Fax 0302425251 – Email info@izsler.it
C.F. - P.IVA 00284840170
N. REA CCIAA di Brescia 88834

RELAZIONE ILLUSTRATIVA SULL'IPOTESI DI ACCORDO INTEGRATIVO PER L'EROGAZIONE AL PERSONALE DELLA DIRIGENZA SANITARIA, PROFESSIONALE, TECNICA ED AMMINISTRATIVA DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO PER L'ANNO 2016 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	9 marzo 2016
Periodo temporale di vigenza	1 gennaio 2016 - 31 dicembre 2016
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: ANAAO ASSOMED, FEDIR, CGIL FP, CISL FP, UIL FPL. Organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo: ANAOO ASSOMED. Le altre Organizzazioni Sindacali, regolarmente convocate, non hanno partecipato alla contrattazione.
Soggetti destinatari	Personale Dirigente Sanitario, Professionale, Tecnico ed Amministrativo
Materie trattate dal contratto integrativo	- Definizione delle risorse e dei criteri di erogazione della retribuzione di risultato anno 2016. - Sistema di valutazione.

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 ……..2016.
	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 2016-2018, previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009, è stato approvato con Decreto del Direttore Generale n. 72 in data 1.3.2016 e successivamente aggiornato con Decreto del Direttore Generale n. 86 del 8.3.2016.
		Il programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2016 - 2018 è stato adottato con decreto del Direttore Generale n. 31 del 26.1.2016.
		È attiva nel sito istituzionale la sezione "Amministrazione Trasparente" con i contenuti previsti ed applicabili ai sensi del D. Lgs. n. 33/2013.
		Il Nucleo di Valutazione delle Prestazioni ha preso positivamente atto della Relazione della Performance (verbale n. 15/2015) e provvede a monitorare periodicamente l'andamento degli obiettivi. L'erogazione delle quote di retribuzione di risultato è preceduta dalla verifica da parte del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni sullo stato di avanzamento degli obiettivi e, nella fase finale, anche della valutazione qualitativa del contributo offerto dai dirigenti alla realizzazione degli stessi.
Eventuali osservazioni		

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 regola i criteri per l'erogazione al personale della dirigenza sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa della retribuzione di risultato di cui all'art. 10 CCNL 6.5.2010 e dei residui del fondo per la retribuzione di posizione (art. 8, CCNL citato) e del fondo per il trattamento accessorio (art. 9, CCNL citato).

La materia è oggetto di contrattazione integrativa ai sensi di quanto disposto dal CCNL del 8.6.2000, dal CCNL del 3.11.2005 e dal CCNL del 17.10.2008 sul sistema delle relazioni sindacali.

Art. 1 – la determinazione provvisoria dei fondi verrà effettuata con decreto del Direttore Generale, in applicazione della normativa vigente; la determinazione definitiva sarà effettuata nel 2017, a conclusione delle necessarie operazioni contabili.

Art. 2 – l'incremento dei succitati fondi, negli importi storicizzati sotto riportati, può essere corrisposto esclusivamente a consuntivo in relazione al raggiungimento del risultato, come stabilito dall'art.11, co. 4, del CCNL della Dirigenza SPTA relativo al biennio economico 2004/2005, quadriennio normativo 2002/2005, confermato dai successivi contratti:

- Dirigenza del ruolo sanitario: € 4.864,86
- Dirigenza del ruolo professionale: € 292,63
- Dirigenza del ruolo tecnico: € 585,26
- Dirigenza del ruolo amministrativo: € 2.048,41

Art. 3 - si dà atto che i residui degli altri fondi contrattuali confluiscono temporaneamente nel fondo per la retribuzione di risultato e sono riassegnati ai fondi di pertinenza dall'anno successivo.

Art. 4 - si specifica che le risorse complessivamente destinate alla retribuzione di risultato si completano, in caso di positivo risultato di esercizio, con l'incremento temporaneo del relativo fondo di una quota massima del 1% del monte salari, come disposto dall'art. 52, co.5, lett. b), CCNL 8.6.2000.

Art. 5 – il personale della dirigenza SPTA è coinvolto nella realizzazione degli obiettivi operativi stabiliti dall'ente per il 2016 ed esplicitati nei cruscotti di struttura; la retribuzione di risultato viene erogata in base alla valutazione quantitativa dei risultati e qualitativa del contributo e delle capacità assicurate dal dirigente per il raggiungimento degli obiettivi.
A seguito dell'implementazione dell'applicativo informatico avvenuta nel corso del 2015, è prevista la compilazione delle schede di assegnazione/valutazione in modalità informatica, nell'ottica di una progressiva dematerializzazione

Art. 6 – si esplicitano le modalità di assegnazione degli obiettivi da parte della Direzione ai Dirigenti di Struttura Complessa ed ai Dirigenti di Struttura Semplice non afferente a Struttura Complessa. In particolare è prevista la consegna a ciascun Dirigente di Struttura di copia della scheda compilata nell'applicativo informatico (All. 1 all'accordo) contenente: la descrizione degli obiettivi assegnati, gli indicatori, i target ed il punteggio assegnato ad ogni indicatore (componente A).

La scheda contiene altresì l'indicazione delle aree di attenzione assegnate a ciascun Dirigente di Struttura per la valutazione qualitativa del contributo e delle capacità relativamente all'anno 2016.

Conformemente alle vigenti disposizioni normative, i Dirigenti che svolgono, a loro volta, le funzioni di valutatori vengono valutati, altresì, con riferimento alla propria capacità di valutare in maniera differenziata i propri collaboratori.

Art. 7 – si esplicitano le modalità di assegnazione degli obiettivi e delle aree di attenzione agli altri dirigenti afferenti alle Strutture, mediante le schede i cui contenuti sono esplicitati negli allegati 2 e 3 all'accordo.

Sede Legale: Via Bianchi, 9 – 25124 Brescia
Tel 03022901 – Fax 0302425251 – Email info@izsler.it
C.F. - P.IVA 00284840170
N. REA CCIAA di Brescia 88834

Art. 8 – si prevedono almeno tre incontri tra Valutatore e Valutato per: l'assegnazione degli obiettivi e delle aree di attenzione, la valutazione intermedia e la valutazione finale.

Art. 9 – è prevista una verifica, entro il mese di settembre 2016, dell'andamento degli obiettivi, anche ai fini di un eventuale adeguamento degli stessi in caso di cause di forza maggiore.

Art. 10 – si chiariscono le modalità di valutazione del raggiungimento degli obiettivi.

Art. 11 – si stabilisce che, ai fini della valutazione qualitativa (componente B.1), ad ogni Dirigente vengono assegnate da 3 a 5 aree di attenzione, scelte tra quelle elencate nelle schede di assegnazione (All.ti 1, 2 e 3), che costituiscono i criteri in base ai quali viene valutato il contributo alla realizzazione degli obiettivi.

Art. 12 – si precisano i criteri in base ai quali viene giudicata la capacità dei Dirigenti di Struttura Complessa e di Struttura Semplice di valutare in modo mirato e realistico i propri collaboratori, vale a dire: evidenza di differenziazione dei giudizi espressi dai Dirigenti stessi sui propri collaboratori, nonché evidenza di chiare indicazioni di percorso migliorativo per questi ultimi.

Art. 13 – si prevedono le modalità di componimento delle eventuali divergenze che potrebbero insorgere in merito al grado di raggiungimento degli obiettivi e/o alla valutazione qualitativa del contributo e delle capacità.

Art. 14 – si stabiliscono le modalità di determinazione della quota economica individuale teorica.

Art. 15 – si stabilisce che la quota economica individuale teorica viene erogata, nel rispetto dei *ranges* individuati nell'accordo, in funzione del punteggio complessivamente ottenuto da ciascun Dirigente per la valutazione quantitativa e per la valutazione qualitativa.

Art. 16 – si stabilisce la tempistica per l'erogazione delle quote economiche, previa consegna delle schede di assegnazione degli obiettivi e di valutazione finale e verifica da parte del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni.

Artt. 17 - 18 – si stabiliscono i criteri per l'acquisizione del diritto alla quota economica e per l'erogazione della stessa al personale a tempo indeterminato e a tempo determinato assunto nel corso d'anno.

Art. 19 – si prevede che, in caso di trasferimento ad altra struttura in corso d'anno, il dirigente trasferisca la propria quota individuale teorica. Allo stesso deve essere predisposta e consegnata una scheda coerente con gli obiettivi della struttura di destinazione.

Art. 20 – si regola l'erogazione dell'incentivo alla produttività collettiva al personale in maternità.

Art. 21 – si stabilisce che eventuali quote non erogate a fronte dell'ottenimento di un punteggio complessivo inferiore a 95, vengono erogate secondo i criteri previsti dall'accordo. Nel caso in cui nel ruolo dirigenziale sia presente un unico dirigente, si stabilisce che tali quote vengono tenute a disposizione della Direzione.

Art. 22 – si prevede la trasmissione alle Organizzazioni Sindacali dei dati, in forma aggregata per Ruolo dirigenziale, relativi ai punteggi finali ottenuti dai dirigenti.

Art. 23 – si stabiliscono, per l'erogazione dei residui e dell'incremento dell'1%, gli stessi criteri concordati per l'erogazione della retribuzione di risultato, previa verifica del raggiungimento della performance complessiva.

Art. 24 – si stabilisce la validità temporale dell'accordo (anno 2016), comprensivo degli allegati A, B, C con riserva delle parti ad incontrarsi entro ottobre 2016 per monitorare l'applicazione dell'accordo.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Le quote economiche individuali teoriche sono determinate suddividendo i rispettivi Fondi per la retribuzione di risultato, così come provvisoriamente definiti con appositi provvedimenti del Direttore Generale, per il numero dei dirigenti sanitari, professionali, tecnici ed amministrativi in servizio alla data di sottoscrizione dell'accordo, tenuto conto di eventuali riproporzionamenti in base alla percentuale del rapporto di lavoro, nell'ipotesi di personale a tempo ridotto.

L'erogazione effettiva della quota economica individuale teorica è collegata al punteggio finale complessivo sia del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati che della valutazione qualitativa del contributo dato e dell'impegno assicurato da ciascun dirigente alla realizzazione degli obiettivi, in base ai criteri definiti nelle schede allegate all'accordo (All.1,2 e 3).

Le quote economiche individuali teoriche possono subire variazioni sia in aumento che in diminuzione in relazione alla determinazione definitiva dei Fondi per la retribuzione di risultato del 2016, alla variazione del numero dei dirigenti SPTA in servizio nello stesso anno, alla redistribuzione delle quote economiche non assegnate in relazione all'ottenimento da parte dei dirigenti di un punteggio individuale complessivamente inferiore a 95.

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

Il sistema incentivante previsto nell'accordo è coerente con i principi contenuti nelle disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal D. Lgs. n. 150/2009 e con quanto stabilito dall'art. 5 D.L. n. 95/2012, convertito con modificazioni in L. n. 135/2012, stante il collegamento diretto tra grado di raggiungimento degli obiettivi e apporto individuale al raggiungimento di detti obiettivi, ed erogazione dell'incentivo economico.

Il sistema tende alla promozione del merito e del miglioramento della performance organizzativa ed individuale, attraverso l'utilizzo di un sistema premiante selettivo secondo logiche meritocratiche, e attraverso la valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance, nell'interesse dei destinatari dei servizi offerti dall'Istituto.

Viene altresì rispettato il divieto di distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione.

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

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Sede Legale: Via Bianchi, 9 – 25124 Brescia
Tel 03022901 – Fax 0302425251 – Email info@izsler.it
C.F. - P.IVA 00284840170
N. REA CCIAA di Brescia 88834

F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo

Con la sottoscrizione dell'accordo, cui la presente relazione si riferisce, si è voluto assegnare un peso prevalente al raggiungimento degli obiettivi operativi, declinati dagli obiettivi strategici che l'ente ha individuato per i prossimi anni, realizzando in tal modo un forte collegamento con la programmazione aziendale esplicitata nel Piano della Performance per il triennio 2016-2018.

Il sistema incentivante consolida i principi applicati da anni in Istituto in ottemperanza alle disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal D. Lgs. n. 150/2009 e dall'art. 5 D.L. 95/2012, convertito con modifiche nella L. n. 135/2012, assegnando un forte peso alla valutazione individuale del contributo qualitativo al raggiungimento degli obiettivi.

Ciò ha condotto nel tempo ad una maggiore responsabilizzazione del personale dirigente nel perseguimento degli obiettivi, con conseguente sensibile miglioramento della qualità dei servizi offerti, nonché dell'efficienza e dell'efficacia dell'attività istituzionale.

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

---

Il Dirigente Responsabile
U.O. Gestione del Personale
D.ssa Marina Moreni

Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi del D. Lgs. n. 82/2005 e s.m.i.