



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 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	29 settembre 2016
Periodo temporale di vigenza	Anno 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: FP CGIL, CISL FP, CISL Medici, UIL FPL, FVM, ANAAO ASSOMED, FEDIR Sanità. Organizzazioni sindacali firmatarie: ANAAO ASSOMED, CISL FP/CISL Medici, FEDIR Sanità. FVM, FP CGIL e UIL FPL, 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 30.6.2016.



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 -----, 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 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 variato con Decreti n. 86 del 8.3.2016 (1ª variazione) e n. 255 del 21.6.2016 (2ª variazione).
		Il Piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPC) e il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità (PTTI) 2016 - 2018 sono stati adottati con decreto del Direttore Generale n. 31 del 26.1.2016.
		La Relazione della Performance è stata validata dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni nella seduta del 8.7.2016, come da relativo verbale. Il progetto identificato a livello aziendale è stato sottoposto in forma sintetica dalla Direzione Amministrativa ad un esame preventivo del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni, che lo ha validato nella seduta del 20 settembre 2016. Il progetto è stato quindi oggetto di accordo sindacale a seguito di confronto con le RSU e le Organizzazioni Sindacali rappresentative del personale del comparto nell'incontro del 29 settembre 2016.



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 2016, siglato in data 29 settembre 2016, dà attuazione a quanto stabilito in materia dall'intesa siglata a livello regionale il 30 giugno 2016 e approvata con deliberazione della Giunta Regionale della Lombardia n. 5387/2016.

L'intesa regionale stabilisce la quota annua teorica *pro-capite* e definisce il cronoprogramma per la definizione e l'attuazione dei progetti e per l'erogazione degli importi, cui l'Istituto Zooprofilattico Sperimentale della Lombardia e dell'Emilia Romagna provvede con risorse proprie di bilancio.

Considerato che i macro obiettivi individuati nell'intesa regionale relativamente all'anno 2016 risultano difficilmente applicabili alla peculiare realtà di questo Istituto, la Direzione Amministrativa ha ritenuto di formularne uno specifico, di comune rilevanza per il personale dirigente e non dirigente, incentrato sulla "Revisione delle procedure interne nell'ottica di una migliore conoscenza ed applicazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e del Codice di comportamento", da svilupparsi nella seconda parte del 2016.

Lo sviluppo del progetto prevede azioni volte a favorire la conoscenza del Codice di comportamento, del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e dei correlati regolamenti interni da parte del personale dipendente, al fine di individuare situazioni potenzialmente a rischio e di elaborare proposte di adeguamento del Codice all'organizzazione interna.

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 30 settembre e che i progetti identificati a livello di ente sono immediatamente efficaci dopo la validazione da parte del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni. In deroga a quanto previsto nella stessa intesa, le parti hanno concordato di posticipare l'erogazione della prima quota di incentivo, pari al 60%, al personale dirigente a novembre 2016, per consentire l'avvio delle attività previste nel progetto.

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

- entro il 20 ottobre 2016: tutto il personale dirigente deve partecipare alle iniziative di formazione ed approfondimento organizzate dalla struttura di appartenenza o dall'ente.
- entro il 31 dicembre 2016: tutto il personale dirigente deve concorrere all'individuazione di almeno 5 comportamenti potenzialmente a rischio, pertinenti e coerenti per la struttura e per l'ente.
- entro il 10 febbraio 2017: ciascun reparto dovrà presentare almeno due proposte di modifica del codice di comportamento, del PTPC o dei regolamenti correlati, con verifica del contributo assicurato dai dipendenti.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

L'ammontare delle risorse aggiuntive regionali per il 2016 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

I risultati che si intendono perseguire con la sottoscrizione dell'accordo cui la presente relazione si riferisce sono, in primo luogo, una conoscenza approfondita del Codice di Comportamento, del PTPC e dei regolamenti interni correlati da parte del personale dirigente e, conseguentemente, il miglioramento di tali documenti tramite proposte di modifica derivanti dalla rilevazione da parte dello stesso personale dirigente di comportamenti e situazioni potenzialmente a rischio.

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