



RELAZIONE ILLUSTRATIVA SULL'IPOTESI DI ACCORDO INTEGRATIVO PER L'EROGAZIONE AL PERSONALE DEL COMPARTO 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 e firmatarie dell'accordo: RSU, FP CGIL, CISL FP, UIL FPL e FIALS.
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
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 22.6.2016
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. 4, co.3, 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	<p>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 (1^a variazione) e n. 255 del 21.6.2016 (2^a variazione).</p>
	<p>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.</p>
	<p>La Relazione della Performance è stata validata dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni nella seduta del 8.7.2016, come da relativo verbale.</p> <p>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.</p> <p>Il progetto è stato quindi oggetto di accordo a seguito di confronto con le RSU e le Organizzazioni Sindacali rappresentative del personale del comparto nell'incontro del 29 settembre 2016.</p>
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 per l'erogazione al personale del comparto delle risorse aggiuntive regionali dell'anno 2016, siglato in data 29.9.2016, dà attuazione a quanto stabilito in materia dall'intesa siglata a livello regionale il 22.6.2016 e approvata con deliberazione della Giunta Regionale della Lombardia n. 5386 del 11.7.2016.

Nell'intesa regionale sono stabilite le quote annue teoriche *pro-capite* distinte per categorie e viene definito 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 comunque in tempo utile per garantire l'erogazione di una prima quota, pari al 60%, nel cedolino di ottobre 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 20 ottobre 2016: tutto il personale del comparto deve partecipare alle iniziative di formazione ed approfondimento organizzate dalla struttura di appartenenza o dall'ente.
- entro il 31 dicembre 2016: tutto il personale del comparto 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

Le quote annue *pro-capite*, stabilite nell'intesa regionale, ai cui oneri l'Istituto provvede con risorse proprie di bilancio sono le seguenti:

Categoria	Quota annua 2016
Cat. A	€ 570,00
Cat. B/Bs	€ 616,00



Cat. C	€ 705,00
Cat. D/Ds	€ 765,00

L'accordo integrativo prevede che la quota *pro-capite* venga rapportata al servizio prestato dal dipendente nel periodo di riferimento, alla percentuale del rapporto di lavoro (in caso di part-time), al grado di raggiungimento degli obiettivi e venga 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 del saldo avverrà entro il mese di marzo 2017, previa verifica da parte del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni 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 dipendenti.

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 dipendente e, conseguentemente, il miglioramento di tali documenti tramite proposte di modifica derivanti dalla rilevazione da parte dello stesso personale 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



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