

# Relazione Illustrativa

## Modulo 1 - Scheda 1.1

### Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

<b>Data di sottoscrizione</b>		Accordo Sindacale siglato il 10/06/2021
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		2016-2017-2018
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		<p>Parte Pubblica:</p> <p>Direttore Sanitario; Direttore UOC Risorse Umane, Responsabile Relazioni Sindacali</p> <p>Parte Sindacale</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: ANAAO ASSOMED, CIMO, FASSID, AAROI EMAC, FP CGIL, FVM, FESMED, FEDERAZIONE CISL MEDICI, ANPO ASCOTI FIALS MEDICI, UIL FPL.</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): ANAAO ASSOMED, CIMO, FASSID, AAROI EMAC, FP CGIL, FEDERAZIONE CISL MEDICI, UIL FPL.</p>
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale dipendente della dirigenza medica, sanitaria non medica e professioni sanitarie
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		– Distribuzione residui fondi dirigenza medica e sanitaria non medica e professioni sanitarie a titolo di premialità per gli anni 2016-2017-2018
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>  <b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	<p>La presente sezione rappresenta la parte dell'iter procedurale riservata all'intervento dell'organo di controllo interno ai fini del rilascio della certificazione</p>
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<p>È stato adottato il sistema di valutazione delle performance individuale connesso sistema premiante della dirigenza medica e sanitaria non medica con deliberazione n. 744 del 29/03/2016 e n. 793 del 17/10/2018</p> <p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009: delibere n. 233 del 14/08/2015, n.63 del 31.012018, n. 219 del 13.03.2019, n.365 del 2020</p>
		<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009: delibere 102 del 31/01/2019 e 591 del 28/06/2019, 135 del 30.012020.</p>
		<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009: si</p>
		<p>Le Relazioni della Performance sono state validate dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?: si</p>

Eventuali osservazioni

**Modulo 2 – illustrazione dell’articolo dell’Accordo (Attestazione della compatibilità con i il vincolo derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie – risultati attesi –altre informazioni utili)**

**A) Illustrazione dell’articolo dell’Accordo**

Gli artt. 52 comma 4 lettera c) del CCNL 03/11/2005 della Dirigenza Medica e della Dirigenza Sanitaria non Medica del 08/06/2000, avente ad oggetto “*Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità delle prestazioni individuali*”, recita quanto segue: “resta confermata la possibilità di utilizzazione - anche temporanea - nel fondo per la produttività collettiva - di eventuali risparmi accertati a consuntivo nella gestione dei fondi di cui agli artt. 50 e 51”.

I CCNL sopra richiamati prevedono quindi l’utilizzo integrale delle risorse e la necessità di non generare residui, nel fondo di risultato, concordando in sede di contrattazione integrativa che eventuali somme che a consuntivo risultassero non spese siano destinate ad incrementare le risorse già destinate ai premi correlati alla performance del medesimo anno.

Il 10 giugno 2021 è stato sottoscritto dalla delegazione di parte pubblica e dalla delegazione di parte sindacale l’accordo sulle modalità di utilizzo dei residui dei Fondi Contrattuali Aziendali del personale della dirigenza area sanità dell’anno 2016 all’anno 2018 che ribadisce i principi enunciati dal CCNL che ne legittimano la destinazione.

Nell’accordo si evidenzia che il metodo di distribuzione dei residui determinati per gli anni 2016-2017-2018 saranno distribuiti seguendo il protocollo applicativo del sistema di valutazione delle performance individuali e del connesso sistema premiante della dirigenza medica e sanitaria non medica approvato con le deliberazioni n. 744 del 29/03/2016 e n. 793 del 17 ottobre 2018.

Le citate delibere prevedono che il sistema di incentivazione colleghi il premio corrisposto a due livelli di performance:

- Performance Organizzativa: conseguita annualmente da ciascun Centro di Responsabilità
- Performance Individuale: corrispondente all’apporto individuale dei singoli dipendenti afferenti alla struttura.

Sulla base di tale logica viene costituito un fondo annuale formato dalla sommatoria delle quote individuali di accesso all’incentivo che ciascun dipendente apporta alla propria unità.

Il fondo di accesso così calcolato a livello di ciascuna struttura, è destinabile in via esclusiva alla UO di riferimento e non è prevista nessuna interrelazione fra i fondi delle differenti Unità Operative

In seguito il punteggio di valorizzazione individuale concorre alla determinazione della quota di incentivo spettante ai singoli dipendenti.

Altro parametro utilizzato al fine della determinazione della quota individuale oltre alla scheda individuale sono i giorni di presenza in servizio.

**B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa**

Sulla base delle disponibilità dei fondi anni 2016-2017-2018 della dirigenza medica e sanitaria non medica viene erogata la premialità afferente ai singoli anni in base al seguente schema

Dirigenza sanitaria non medica						
	% PAGATA IN FUNZIONE DELLE PERFORMANCE ORGANIZZATIVE CONSEGUITE	CORRELATA % DI RESIDUO	RESIDUI EX NOVO DA DISTRIBUIRE AL NETTO DEL MANCATO RAGGIUNGIMENTO PERFORMANCE COL. F	RESIDUI DA DISTRIBUIRE IN PROPORZIONE ALLA PERFORMANCE CONSEGUITE	RESIDUO MANCATO RAGGOIUNGIMENTO PERFORMANCE SOMME EX NOVO DA SOMMARE PER COMPETENZA ALL'ESERCIZIO SUCCESSIVO	RESIDUI RISULTATO DOVUTI AL MANCATO RAGGIUNGIMENTO DEL 100% DELLE PERFORMANCE DA SOMMARE ALL'ESERCIZIO SUCCESSIVO
colonne	A	B	C	D	E	F
2016	95,31%	4,69%	111.415,09	106.189,72	5.225,37	3.010,45
2017	93,73%	6,27%	147.577,06	138.323,98	9.253,08	3.580,57
2018	93,31%	6,69%	165.806,59	154.714,13	11.092,46	3.816,93
2019				14.909,39		

Dirigenza medica						
	% PAGATA IN FUNZIONE DELLE PERFORMANCE ORGANIZZATIVE CONSEGUITE	CORRELATA % DI RESIDUO	RESIDUI EX NOVO DA DISTRIBUIRE AL NETTO DEL MANCATO RAGGIUNGIMENTO PERFORMANCE COL. F	RESIDUI DA DISTRIBUIRE IN PROPORZIONE ALLA PERFORMANCE CONSEGUITE	RESIDUO MANCATO RAGGOIUNGIMENTO PERFORMANCE SOMME EX NOVO DA SOMMARE PER COMPETENZA ALL'ESERCIZIO SUCCESSIVO	RESIDUI RISULTATO DOVUTI AL MANCATO RAGGIUNGIMENTO DEL 100% DELLE PERFORMANCE DA SOMMARE ALL'ESERCIZIO SUCCESSIVO
colonne	A	B	C	D	E	F
2016	94,31%	5,69%	544.374,16	513.399,27	30.974,89	19.767,70
2017	91,17%	8,83%	736.907,62	671.838,68	65.068,94	26.995,77
2018	93,23%	6,77%	875.969,43	816.666,30	59.303,13	21.071,86
2019				80.374,99		

Dirigenza professioni Sanitarie						
	% PAGATA IN FUNZIONE DELLE PERFORMANCE ORGANIZZATIVE CONSEGUITE	CORRELATA % DI RESIDUO	RESIDUI EX NOVO DA DISTRIBUIRE AL NETTO DEL MANCATO RAGGIUNGIMENTO PERFORMANCE COL. F	RESIDUI DA DISTRIBUIRE IN PROPORZIONE ALLA PERFORMANCE CONSEGUITE	RESIDUO MANCATO RAGGIUNGIMENTO PERFORMANCE SOMME EX NOVO DA SOMMARE PER COMPETENZA ALL'ESERCIZIO SUCCESSIVO	RESIDUI RISULTATO DOVUTI AL MANCATO RAGGIUNGIMENTO DEL 100% DELLE PERFORMANCE DA SOMMARE ALL'ESERCIZIO SUCCESSIVO
colonne	A	B	C	D	E	F
2017	87,75%	12,25%	9.661,81	8.478,24	1.183,57	354,34
2018	83,77%	16,23%	12.691,00	10.631,25	2.059,75	3.816,93
2019				5.876,68		

Per ogni Area contrattuale, Le somme erogabili sono quelle indicate nella (colonna D) in corrispondenza delle annualità 2016, 2017, 2018, 2019 e sono la risultante della quota residua annuale (colonna C) eventualmente integrata della quota residuale dell'esercizio precedente (colonna E e F) proporzionata alla performance organizzativa conseguita nello specifico esercizio (colonna A)

**C) effetti abrogativi impliciti: NON PRESENTI**

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

Per quanto sopra esposto si ritiene che quanto previsto dall'accordo in oggetto sia coerente con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità, ai sensi del D.Lgs. 150/2009 e ss.mm.ii. seguendo con la logica dell'albero delle performance (livello strategico, organizzativo ed 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 D.Lgs. 150/2009.**

Punto non pertinente con l'accordo in esame che non prevede progressioni economiche orizzontali all'interno della categoria.

**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**

La distribuzione dei compensi di produttività viene strettamente collegata al modello di gestione budgetaria incentivando il personale a raggiungere gli obiettivi aziendali.

Questo ha determinato un miglioramento in termini di qualità di risultati ottenuti e un potenziamento dei servizi esistenti.

**G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli Istituti regolati dal contratto.**

Non si ritiene che vi siano ulteriori informazioni, rispetto a quelle già fornite.