



AZIENDA PER I SERVIZI SANITARI
N. 1 TRIESTINA
TRIESTE

TRA

IL DIRETTORE GENERALE
NOMINATO CON DPRG N. 56 PRES. DD. 23.03.2010

E

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE
COSTITUITA AI SENSI DELL'ART. 10, COMMA 2, DEL CCNL 08.06.2000

VIENE STIPULATO IL SEGUENTE

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
AI SENSI DELL'ART. 4 DEL CCNL 03.11.2005

**RIDEFINIZIONE DEI CRITERI GENERALI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DEL FONDO PER LA
RETRIBUZIONE DI RISULTATO E PER LA QUALITÀ DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE.**

TITOLO IV, ARTT. 97 – 102, PARTE ECONOMICA DEL CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

DD. 05.07.2007.

- PERSONALE DELLA DIRIGENZA MEDICO - VETERINARIA -

Premesso:

che in data 5 luglio 2007 è entrato in vigore il contratto integrativo aziendale del personale della dell'Area della Dirigenza Medico Veterinaria stipulato dalle parti in aderenza alle disposizioni di cui al CCNL dd. 03.11.2005;

che il Titolo IV del contratto *de quo* regola i sistemi di incentivazione del personale dirigente sulla base di principi finalizzati alla realizzazione di programmi e progetti aventi come obiettivo il raggiungimento dei risultati prestazionali prefissati ed il rispetto della disponibilità complessiva di spesa assegnata alle singole strutture;

considerato che, nel tempo, si sono susseguiti diversi interventi normativi volti alla riduzione del fenomeno dell'assenteismo nelle pubbliche amministrazioni che hanno, in parte, modificato anche le regole correlate all'erogazione del trattamento accessorio del personale, cui l'Azienda ha provveduto a dare puntuale applicazione;

richiamati pertanto:

- l'art. 71 del D.L. 25 giugno 2008, n. 112, convertito dalla Legge 133 del 2008, che ha introdotto nuove norme in materia di assenze per malattia e del trattamento economico spettante per i periodi di assenza;

- il D.L. 1° luglio 2009, n. 78, convertito dalla L. 102/2009 che ha modificato il citato art. 71, abrogando peraltro il comma 5;

- la circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 8/2010 (Prot. N° 33799 dd. 19.07.2010) che ha precisato che la produttività del personale non è soggetta a decurtazione in caso di assenza per malattia, in quanto volta a remunerare l'effettivo raggiungimento degli obiettivi e corrisposta a consuntivo, in esito all'apposito procedimento di valutazione;

richiamato

ora il D.Lgs 150/2009 e s. m. e i. che ha provveduto a dare attuazione alla L. 15/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;

rilevato

che il suddetto Decreto reca una riforma organica della disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche, intervenendo su diverse tematiche, tra le quali, la misurazione, valutazione e trasparenza della performance e la valorizzazione del merito (Titoli II e III del Decreto);

che, in particolare, vengono introdotti dei principi di merito, selettività e concorsualità anche nel riconoscimento degli incentivi, fermo restando il divieto di erogazione indifferenziata della retribuzione accessoria;

che, in applicazione del combinato disposto dell'art. 40, comma 3 bis, dell'art. 45, commi 1, 3 e 3 bis del D.Lgs. 165/2011 e s.m. e i., e per effetto dell'art. 9, comma 17 del D.L. 78/2010, convertito nella L. 122/2010 e dell'art. 16, comma 1. lett. b) del D.L. 98/2011, convertito nella L. 111/2011, il sistema della performance, previsto dal D.Lgs. 150/2009 e s.m. e i. sarà applicabile integralmente, con riferimento al complesso delle risorse dedicate alla retribuzione, a seguito dell'entrata in vigore del prossimo CCNL;

che, nel mentre, vanno comunque mantenuti e quindi realizzati i principi di merito, premialità e selettività sopra descritti;

che, peraltro, quanto sopra è stato chiarito dall'articolo 5 del D.Lgs. 141/2011 recante: "*Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, anorma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15*";

dato atto

che le attuali disposizioni in materia di impieghi del fondo e valutazione dei risultati, di cui agli artt. 100 e 101 del citato contratto aziendale entrato in vigore il 6 luglio 2007, già prevedono,

l'attribuzione di obiettivi al personale della dirigenza medico-veterinaria, riepilogati nel Progetto Complessivo Aziendale, l'elaborazione di una relazione sulla realizzazione degli obiettivi prefissati, la totale accessibilità a tutto il personale coinvolto delle informazioni sia in sede di definizione degli obiettivi che dei risultati raggiunti, la valutazione da parte di un organismo terzo, nonché la liquidazione dei compensi in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi prefissati e secondo le percentuali stabilite nel medesimo testo;

che, pertanto, il sistema di definizione degli obiettivi con la metodologia budgetaria, la valutazione dei risultati e la liquidazione dei compensi dell'A.S.S. n. 1 "Triestina", come definiti dal citato contratto aziendale del 2007, risultano già aderenti ai principi introdotti dal D.Lgs. 150/2009 e s.m e i.;

che gli obiettivi in argomento sono attuati sulla base di principi fondamentali stabiliti dal D.Lgs 150/2009, e pertanto, mediante:

- la definizione degli stessi;
- dei valori attesi di risultato;
- dei rispettivi indicatori;

che quindi lo stesso consente l'attivazione di un sistema incentivante aderente ai principi di cui all'art. 18, comma 2 del D.Lgs 150/2009 (divieto di distribuire incentivi e premi in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi);

dato altresì atto

che, dall'entrata in vigore del CCNL dd. 3.11.2005, sono stati successivamente sottoscritti il CCNL dd. 05.07.2006, il CCNL dd. 17.10.2008 ed i CC.NN.LL. dd. 6.5.2010;

accertato

che, in aderenza ai principi introdotti dal D.Lgs. 150/2009 e s.m. e i. di valorizzazione del merito e della premialità, l'Azienda rileva la necessità di introdurre, nei criteri generali di distribuzione delle risorse del fondo della produttività, uno strumento che consenta di valorizzare ulteriormente le capacità dei dipendenti ed il loro contributo alla maggiore efficienza delle amministrazioni e alla qualità del servizio pubblico, attraverso specifici obiettivi assegnati dalla Direzione Strategica, e destinati a produrre un significativo cambiamento dei servizi offerti o dei processi interni di lavoro, con un elevato impatto sull'organizzazione;

che, pertanto, in coerenza con le disposizioni del legislatore nel frattempo intervenute ed altresì dei CC. NN. LL. nel tempo sottoscritti, nonché della necessità di ridefinire, in parte, le logiche di distribuzione delle risorse, pare ora opportuno procedere ad un adeguamento dei criteri generali per la distribuzione delle risorse del fondo per la retribuzione di risultato;

richiamata ancora

la delibera n. 72 dd. 10.03.2011 che, nell'ambito del riordino delle materie inerenti gli istituti contrattuali del personale dipendente, effettuato in applicazione dei principi di cui al D.Lgs. 150/2009, ha provveduto altresì a confermare la vigenza dei testi dei contratti integrativi aziendali sottoscritti dalle parti, tra cui il contratto dd. 05.07.2007;

preso ancora atto

del combinato disposto di cui all'art. 65 c. 5 del D.Lgs 150/2009 e s.m. e i., e della circolare del Dipartimento di Funzione Pubblica n. 7/2010, il quale chiarisce che le disposizioni relative alla contrattazione collettiva nazionale, di cui al decreto in argomento, si applicano dalla tornata successiva a quella in corso;

che pertanto l'art. 4 del CCNL dd. 03.11.2005 è tutt'ora in vigore;

accertato

che il predetto art. 4 prevede la contrattazione collettiva integrativa in ordine alla distribuzione delle risorse contrattuali tra i fondi degli artt. 54, 55 e 56 del CCNL 03.11.2005 (artt. 9, 10 e 11 del CCNL 6.5.2010) e delle risorse regionali eventualmente assegnate ove previsto dal contratto nazionale;

che inoltre è altresì prevista, in sede decentrata, la determinazione dei criteri generali per la definizione della percentuale di risorse di cui al fondo dell'art. 56 da destinare alla realizzazione degli obiettivi aziendali generali affidati alle articolazioni interne...*omissis*...Detta retribuzione è strettamente correlata alla realizzazione degli obiettivi assegnati e viene quindi corrisposta a consuntivo dei risultati totali o parziali raggiunti per stati di avanzamento, in ogni caso dopo la necessaria verifica almeno trimestrale, secondo le modalità previste dall'art. 65 del CCNL 05.12.1996...*omissis*...;

che, pertanto, le materie trattate nel presente testo rientrano in quelle che sono specificamente demandate alla trattazione decentrata e pertanto in coerenza con le direttive del D.Lgs. 150/2009 e s.m. e i.;

accertato

che vi sono quindi tutti gli elementi per procedere alla negoziazione in ordine alla definizione dei criteri generali di distribuzione delle risorse del fondo della retribuzione di risultato;

dato atto

che, a tal fine, con nota prot. n. 24933 dd. 6 giugno 2012, si è provveduto a convocare la Delegazione di Parte Sindacale della Dirigenza Medico Veterinaria per attivare la relativa negoziazione;

che, in data 20.06.2012 è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo (pre intesa);

che, in applicazione delle disposizioni succitate, il testo di pre intesa è stato inoltrato con nota Prot. N° 28139 dd. 26.06.2012 al Collegio Sindacale per gli adempimenti di competenza;

che il Collegio Sindacale, nella seduta del 29 giugno 2012 (verbale n. 14, pag. 45/2012 del Libro delle Adunanze e delle Deliberazioni del Collegio Sindacale), sulla base della relazione illustrativa e della relazione tecnico finanziaria, ha verbalizzato di esprimere parere favorevole;

che, pertanto, al fine di provvedere alla sottoscrizione del relativo contratto collettivo integrativo, la Delegazione Trattante di Parte Sindacale è stata convocata con nota Prot. n. 29007 dd. 02.07.2012.

Tutto ciò premesso,

LE PARTI COME INTESATE IN EPIGRAFE CONCORDANO QUANTO SEGUE

1. Le parti concordano di sostituire il Titolo IV – Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale, artt. 97 – 102 - parte economica del contratto integrativo aziendale dd. 05.07.2007, con le disposizioni allegate al presente testo negoziale.
2. Con riferimento a quanto previsto dall'art. 104 del contratto integrativo aziendale dd. 05.07.2007, le disposizioni di cui al presente accordo entrano in vigore a decorrere dall'esercizio 2012.

Trieste, 10 luglio 2012

IL DIRETTORE GENERALE –FIRMATO

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE
CIMO ASMD - FIRMATO
ANAAO - FIRMATO
CGIL - FIRMATO

TITOLO IV - FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E PER LA QUALITÀ DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE

CAPO I – DETERMINAZIONE DEL FONDO

Art. 97 - Principi generali

1. I criteri generali per la gestione delle risorse del fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale vengono definiti, in coerenza con i principi introdotti, anche nel riconoscimento degli incentivi, dal D.Lgs. 150/2009 e s.m. e i., fermo restando il divieto di erogazione indifferenziata della retribuzione accessoria.
2. La retribuzione di risultato del personale dirigente è regolata dai CC.NN.LL. intervenuti nel tempo, dalle norme vigenti e dagli accordi regionali in materia ed è strettamente correlata alla realizzazione dei programmi e progetti aventi come obiettivo il raggiungimento dei risultati prestazionali prefissati e il rispetto della disponibilità complessiva di spesa assegnata alle singole strutture.
3. Le parti condividono il principio per cui le risorse destinate alla produttività sono assegnabili a tutto il personale della dirigenza dell'A.S.S. n. 1, nella quantità dei compensi da stabilire in relazione agli obiettivi strategici aziendali, ai criteri stabiliti dagli accordi regionali e agli obiettivi analitici assegnati alle diverse articolazioni aziendali.
4. Nel rispetto delle disposizioni sopra citate, il presente contratto integrativo stabilisce quindi i principi del riparto del fondo fra le diverse articolazioni aziendali e fra il personale.
5. In base all'art. 4, c. 1, del CCNL dd. 17.10.2008, l'individuazione delle risorse destinate alla retribuzione di risultato ed il loro concreto impiego sono stabiliti dalla contrattazione aziendale con cadenza annuale.
6. Analogamente, la quantità dei compensi da stabilire, in relazione agli obiettivi aziendali, è stabilita in sede di contratto annuale.

Art. 98 – Finanziamento

1. Il fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale è regolato dall'art. 11 del CCNL 06.05.2010 – Il biennio economico, nonché dagli accordi regionali relativi alle risorse finanziarie aggiuntive previste dall'art. 52, comma 7 del CCNL 08.06.2000, e dalle norme vigenti in materia, ed è quantificato tenuto conto dei trasferimenti, dei residui e delle altre voci di incremento previste dai CCNL vigenti e dalle norme applicabili in materia.
2. Viene condiviso che le risorse derivanti dagli accordi regionali confluiscono nel fondo aziendale e contribuiscono, di regola, al finanziamento degli obiettivi di produttività aziendale, compatibilmente con le indicazioni regionali.
3. Gli importi che risultano annualmente disponibili, a consuntivo, nei fondi di cui agli artt. 24 e 25 del CCNL 17.10.2008, confermati dagli artt. 9 e 10 del CCNL 6.5.2010, sono assegnati, di norma, al presente fondo nell'esercizio successivo, ai sensi dell'art. 52, c. 4, lett. c) del CCNL dd. 08.06.2000, come confermato, da ultimo, dall'art. 11 del CCNL 6.5.2010.

Art. 99 – Finanziamenti particolari

1. In applicazione dell'art. 4, c. 2, lett. B), punto 2 del CCNL dd. 03.11.2005 come confermato dall'art. 3 del CCNL 17.10.2008, le parti provvedono a definire i criteri generali per l'attuazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997.
2. Il fondo per la retribuzione di risultato è incrementato dalle risorse derivanti dall'attuazione delle disposizioni di cui alla norma succitata.
3. L'attivazione del predetto articolo è vincolata alla formale sottoscrizione di specifiche convenzioni con privati, in cui il personale dirigente è chiamato a prestazioni a favore di terzi.
4. Le prestazioni possono essere rese durante il normale orario di servizio, oppure parzialmente o totalmente al di fuori dell'orario di servizio.

5. In applicazione del comma 3 del citato art. 43, il 50% dei ricavi netti, dedotti tutti i costi, ivi comprese le spese di personale, costituisce economia di bilancio.
6. Il restante 50% del ricavo derivante dall'attività convenzionata compete al personale, e va ripartito con le regole seguenti.
7. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della L. 449/97 spettano per intero all'equipe che ha reso la prestazione. Da esse vanno detratti gli oneri a carico dell'Azienda. La ripartizione degli importi così quantificati avviene:
 - a) nella misura dell'80% a chi ha la responsabilità diretta dell'attività remunerata;
 - b) il restante 20%, al personale dell'articolazione coinvolta.
8. Qualora i rapporti siano instaurati con pubbliche amministrazioni, il personale dirigente è destinatario della normativa stabilita dall'art. 58 del CCNL 08.06.2000.

CAPO II - UTILIZZI DEL FONDO

Art. 100 – Impieghi del fondo

1. Le risorse determinate annualmente vengono assegnate secondo le seguenti regole generali:

- IMPIEGHI STABILITI DA ACCORDI REGIONALI

Qualora gli accordi regionali stabiliscano impieghi specifici di tutte o parte delle risorse messe a disposizione, le modalità concrete di individuazione dei destinatari e di quantificazione dei compensi sono stabilite in sede di contratto annuale, fatte salve specifiche disposizioni regionali.

- PRODUTTIVITÀ STRATEGICA

Viene previsto che una quota di risorse del fondo venga destinata al Direttore Generale per la valorizzazione delle capacità dei dirigenti e del loro contributo alla maggiore efficienza delle amministrazioni e alla qualità del servizio pubblico, attraverso la corresponsione della produttività strategica.

La produttività strategica viene attribuita al personale dirigente, a fronte di specifici obiettivi predefiniti e assegnati dalla Direzione Strategica, ed inerenti i processi rilevanti per le attività aziendali.

Gli obiettivi possono altresì essere attribuiti al personale dirigente per far fronte a carichi di lavoro eccezionali, oppure per garantire il mantenimento della funzionalità dei servizi nell'ipotesi di carenza di risorse.

La quota di risorse assegnate annualmente alla produttività strategica è pari a € 15.000,00 per l'anno di riferimento.

Valutazioni diverse potranno essere effettuate in sede di contrattazione decentrata anche con riferimento alle risorse complessivamente disponibili.

Le quote individuali da erogare al dirigente coinvolto nella realizzazione dell'obiettivo, e destinatario dell'incentivo, vengono determinate annualmente in sede di contrattazione decentrata.

L'importo verrà erogato a consuntivo, previa valutazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati da parte dell'organismo di valutazione nel tempo vigente.

La liquidazione dell'incentivo, a favore del dirigente, è in ogni caso subordinata al raggiungimento degli obiettivi, attribuiti con il progetto complessivo aziendale, e valorizzati con la produttività collettiva, per una percentuale superiore all'85% (percentuale che consente l'erogazione del 100% della quota di collettiva).

- ALTRI IMPIEGHI

In sede di contratto annuale, le parti possono altresì stabilire utilizzazioni specifiche di parte delle risorse disponibili nel fondo, a fronte del raggiungimento di obiettivi predefiniti e risultati all'uopo individuati.

In ogni caso, le scelte specifiche devono garantire la disponibilità di un adeguato importo per la produttività collettiva.

- PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA

La quota del fondo, rimanente dopo gli impieghi predetti, è destinata a finanziare la produttività collettiva aziendale.

La produttività collettiva è finalizzata al raggiungimento degli obiettivi e dei risultati, complessivamente concordati, di regola annualmente ed in via preventiva, dalla direzione generale con i dirigenti responsabili dei singoli servizi aziendali, in relazione alle risorse finanziarie, strumentali ed umane attribuite ai servizi stessi e devono essere di regola in sintonia con quelli del personale delle altre aree contrattuali.

L'istituto della produttività collettiva coinvolge tutto il personale della dirigenza medico-veterinaria, in quanto impegnato nel raggiungimento degli obiettivi attribuiti alle strutture e servizi di appartenenza, e riepilogati nel Progetto Complessivo Aziendale, sulla base di quote costanti per tutto il personale dell'articolazione di appartenenza, indipendentemente dall'incarico assegnato.

La parte del fondo destinata alla produttività viene ripartita fra tutte le articolazioni aziendali in cui è presente personale medico – veterinario. La quota viene determinata in modo uniforme, in base all'entità del fondo ed al numero di dipendenti in forza nel corso dell'esercizio.

La quota del fondo definibile come valore unitario discende dal rapporto tra il fondo disponibile ed il totale delle quote individuali previsto nell'esercizio.

L'attribuzione degli obiettivi ed i parametri di valutazione, determinati con atto formale dell'azienda, sono comunicati preventivamente a tutto il personale dirigente del servizio.

Art. 101 – Valutazione dei risultati

1. Gli obiettivi ed i risultati concordati devono essere misurabili, ed indicare chiaramente i valori di partenza e quelli d'arrivo previsti, garantendo la massima obiettività dei giudizi.
2. La valutazione finale deve pertanto consentire di stabilire il grado percentuale di raggiungimento degli obiettivi prefissati, e deve essere presentata alla Direzione Generale entro il gennaio successivo a cura dei Responsabili dei servizi, previa informazione del personale coinvolto.
3. La verifica in ordine al raggiungimento degli obiettivi viene eseguita, da parte dell'organismo di valutazione nel tempo vigente, che ne comunicherà i risultati all'Azienda per la relativa formalizzazione e liquidazione.
4. Di un tanto verrà data debita informazione alla Delegazione Sindacale.
5. I dirigenti responsabili sono tenuti ad aggiornare periodicamente il personale sull'andamento dei progetti in cui esso è coinvolto.
6. Gli importi correlati agli obiettivi di produttività verranno erogati sulla base ed in proporzione dei giorni di effettiva presenza in servizio.
7. Gli obiettivi valorizzati con la produttività collettiva hanno, di regola, una durata annuale e pertanto anche il parametro di riferimento per la valutazione della presenza in servizio coincide con l'anno.
8. Pertanto, si concorda che le ferie, i permessi sindacali, il recupero delle ore, le assenze per aggiornamento e formazione professionale obbligatori, o diretti all'acquisizione dei crediti ECM, nonché le assenze per donazione di sangue e midollo osseo, sono equiparate alla presenza in servizio.
9. Le risorse non ripartite per effetto delle assenze dal servizio, con esclusione di quelle descritte nel comma 8 del presente articolo, rimangono nel fondo e vengono distribuite a tutto il personale dirigente secondo le regole previste per la produttività collettiva.

Art. 102 – Liquidazione

1. La quota di produttività assegnata ai dirigenti della singola articolazione di appartenenza rappresenta l'entità del compenso da erogare, in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi prefissati, stabilito dalla valutazione finale e formale aziendale.
2. Essa viene assegnata al dirigente di ruolo, al dirigente incaricato o supplente, presente nel periodo di interesse, compreso quindi il personale assunto o cessato in corso d'anno, secondo le quote individuali.
3. Vengono stabilite le seguenti percentuali di raggiungimento degli obiettivi per la liquidazione della retribuzione di risultato:

| | |
|----------------------|---|
| - inferiore al 21% | non viene erogato alcun importo; |
| - tra il 21% e l'85% | si assegna un importo in % di pari proporzione; |
| - oltre l'85% | si attribuisce il 100% della quota di competenza. |
4. In applicazione di quanto previsto dall'art. 12, c. 4 del CCNL dd. 05.07.2006, le risorse complessivamente disponibili destinate alla retribuzione di risultato da erogare in forma di acconto, ai sensi dell'art. 65, c. 8 del CCNL dd. 05.12.1996, sono ridotte al 50% con riferimento alle quote attribuibili.
5. Le parti concordano che al personale vengano quindi erogati degli acconti, liquidati con le seguenti modalità:
 - 1° quota nel mese di settembre (competenza gennaio – luglio)
 - 2° quota nel mese di febbraio (competenza agosto – dicembre)
6. Il saldo finale va erogato dopo l'atto formale aziendale di approvazione degli esiti di valutazione del raggiungimento degli obiettivi, e a seguito dell'adozione del bilancio consuntivo dell'esercizio di riferimento, con conguaglio degli importi erogati a titolo di acconto, entro il mese di luglio dell'anno successivo.

DICHIARAZIONE A VERBALE DELLA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

Considerando gli accordi intercorsi con le altre aree contrattuali, le sottoscritte OOSS concordano nell'uniformarsi riguardo all'art. 101 punto 8, in quanto già messo in atto sugli altri tavoli contrattuali e sottolineano nel contempo la necessità di avviare una revisione della procedura qualora intervengano successive normative migliorative per il dipendente.

Trieste, 10 luglio 2012

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE
CIMO ASMD - FIRMATO
ANAAO - FIRMATO
CGIL - FIRMATO

**SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
AZIENDA PER I SERVIZI SANITARI
N°1 – TRIESTINA**

VIA GIOVANNI SAI, 1-3 – 34128 TRIESTE

Trieste, 26 giugno 2012



Al Presidente del Collegio Sindacale

Prot. N° 28139/GEN.III.3.A
(da citare nella risposta)



Servizio Gestione e Valorizzazione del Personale/SS RS
Via del Farneto, 3 – 34142 - Trieste

Funzionario referente per quanto comunicato

Dr. ssa Elena Floramo - 040 399 5139 – 5038 - 5011

(nome e cognome, numero di telefono)

e mail: relazioni.sindacali@ass1.sanita.fvg.it

Fax: 040 399 5023

Rif. Nota _____ di data _____

SEDE

| | |
|----------|---|
| Oggetto: | inoltro relazioni illustrativa e tecnico finanziaria sull'ipotesi dd. 20.6.2012 |
|----------|---|

In data 20.6.2012 è stata sottoscritta, dalle Delegazioni Trattanti, l'ipotesi di accordo recante: *"Ridefinizione dei criteri generali di ripartizione delle risorse del fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale. Titolo IV, artt. 97-102, parte economica del contratto integrativo aziendale dd. 5.7.2007. Personale della Dirigenza Medico - Veterinaria"*.

Il testo in argomento provvede a ridefinire i criteri generali per la distribuzione delle risorse del fondo della retribuzione di risultato, attraverso la modifica delle parti di interesse del vigente contratto integrativo aziendale dell'area della dirigenza Medico - Veterinaria, con riferimento all'individuazione della produttività strategica e alle modalità di erogazione degli importi correlati alla produttività collettiva.

In applicazione dei vigenti CC.NN.LL, come adeguati dall'art. 40 comma 3 sexies del D.Lgs 165/2001 s.m. ed i., e nelle more della predisposizione degli idonei schemi da parte del competente Ministero, si trasmette l'ipotesi di contratto collettivo integrativo in parola, corredata della relazione illustrativa e della relazione tecnico finanziaria, onde consentire a Codesto Collegio di provvedere agli adempimenti di competenza.

Distinti saluti.

IL RESPONSABILE DELLA
SS RELAZIONI SINDACALI
dott.a Fabiana BEARZI
- firmato -

Allegati c.s.

X:\HOME_PAGE\CONTRATTAZIONE=CONTRATTI_INTEGRATIVI_AZIENDALI\2012\17.06.2012\relaz.fin.criteri produtt. med-vet.doc
Centralino 040 399 1111 C.F. e P. IVA 00052420320 www.ass1.sanita.fvg.it

Fax 040 399 7189

CASELLA AZIENDALE DI POSTA ELETTRONICA CERTIFICATA: Ass1TS.protgen@certsanita.fvg.it

L' Ente destinatario della presente è dotato di una casella di posta certificata? Inviare l'informazione via e-mail al seguente indirizzo: da@ass1.sanita.fvg.it

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

al contratto collettivo integrativo, sottoscritto con la Delegazione Sindacale della Dirigenza SPTA, recante: *“Ridefinizione dei criteri generali di ripartizione delle risorse del fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale. Titolo IV, artt. 97-102, parte economica del contratto integrativo aziendale dd. 5.7.2007. Personale della Dirigenza Medico - Veterinaria”*.

Come noto, in data 6 luglio 2007 è entrato in vigore il contratto integrativo aziendale del personale della Dirigenza Medico - Veterinaria, stipulato dalle parti in aderenza alle disposizioni di cui al CCNL dd. 03.11.2005.

Il Titolo IV del contratto *de quo* regola i sistemi di incentivazione del personale sulla base di principi, finalizzati alla realizzazione di programmi e progetti, aventi come obiettivo il raggiungimento di risultati prestazionali prefissati ed il rispetto della disponibilità complessiva di spesa assegnata alle singole strutture.

Nel tempo, si sono susseguiti diversi interventi normativi volti alla riduzione del fenomeno dell'assenteismo nelle pubbliche amministrazioni che hanno, in parte, modificato anche le regole correlate all'erogazione del trattamento accessorio del personale, cui l'Azienda ha provveduto a dare puntuale applicazione.

Come già noto, in data 15 novembre 2009 è entrato in vigore il D.Lgs. 150/2009, il quale ha dato attuazione alla L. 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni che, in particolare, ha disposto una riforma organica della disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche, intervenendo su diverse tematiche, tra le quali, la misurazione, valutazione e trasparenza della performance e la valorizzazione del merito (Titoli II e III del Decreto).

In particolare, vengono introdotti dei principi di merito, selettività e concorsualità anche nel riconoscimento degli incentivi, fermo restando il divieto di erogazione indifferenziata della retribuzione accessoria.

In applicazione del combinato disposto dell'art. 40, comma 3 bis, dell'art. 45, commi 1, 3 e 3 bis del D.Lgs. 165/2011 e s.m. e i., e per effetto dell'art. 9, comma 17 del D.L. 78/2010, convertito nella L. 122/2010 e dell'art. 16, comma 1. lett. b) del D.L. 98/2011, convertito nella L. 111/2011, il sistema della performance, previsto dal D.Lgs. 150/2009 e s.m. e i. sarà applicabile integralmente, con riferimento al complesso delle risorse dedicate alla retribuzione, a seguito dell'entrata in vigore del prossimo CCNL.

Nel mentre, vanno comunque mantenuti e quindi realizzati i principi di merito, premialità e selettività sopra descritti.

Peraltro, quanto sopra è stato chiarito dall'articolo 5 del D.Lgs. 141/2011 recante: *“Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, anorma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n.15”*.

Orbene, gli artt. 100 e 101 del citato contratto aziendale, entrato in vigore il 6 luglio 2007, già prevedevano l'attribuzione di obiettivi al personale, riepilogati nel Progetto Complessivo Aziendale, l'elaborazione di una relazione sulla realizzazione degli obiettivi prefissati, la totale accessibilità a tutto il personale coinvolto delle informazioni, sia in sede di definizione degli obiettivi che dei risultati raggiunti, la valutazione da parte di un organismo terzo, nonché la liquidazione dei compensi in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi prefissati e secondo le percentuali stabilite nel medesimo testo.

Pertanto, il sistema di definizione degli obiettivi con la metodologia budgetaria, la valutazione dei risultati e la liquidazione dei compensi dell'A.S.S. n. 1 “Triestina”, come definiti dal citato contratto aziendale del 2007, risultavano già aderenti ai principi introdotti dal D. Lgs. 150/2009 e s.m e i.

Dunque, viene confermata l'attivazione di un sistema incentivante aderente ai principi di cui all'art. 18, comma 2 del D. Lgs 150/2009 (divieto di distribuire incentivi e premi in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi).

Peraltro, in aderenza ai principi introdotti dal D.Lgs. 150/2009 e s.m e i., di valorizzazione del merito e della premialità, l'Azienda ha rilevato la necessità di introdurre, nei criteri generali di distribuzione delle risorse del fondo di risultato, uno strumento che consenta di valorizzare ulteriormente le capacità dei dipendenti ed il loro contributo alla maggiore efficienza delle amministrazioni e alla qualità del servizio pubblico, attraverso specifici obiettivi assegnati dalla Direzione Strategica, e destinati a produrre un significativo cambiamento dei servizi offerti o dei processi interni di lavoro, con un elevato impatto sull'organizzazione.

Inoltre, dall'entrata in vigore del CCNL dd. 03.11.2005, sono stati successivamente sottoscritti il CCNL dd. 05.07.2006, il CCNL dd. 17.10.2008 ed i CC.NN.LL. dd. 06.05.2010.

I CC.NN.LL. di cui sopra hanno provveduto a confermare le modalità di utilizzo delle risorse del fondo di risultato già previste nei CC.NN.LL. precedenti.

In questo contesto, si inserisce l'ipotesi di accordo sottoscritta dalle Delegazioni Trattanti dell'A.S.S. n. 1 "Triestina" in data 20.6.2012.

Con il testo della pre intesa in argomento, viene dato atto del combinato disposto di cui all'art. 65 c. 5 del D.Lgs 150/2009 e della circolare del Dipartimento di Funzione Pubblica n. 7/2010, con il quale viene stabilito che le disposizioni relative alla contrattazione collettiva nazionale, di cui al decreto in argomento, si applicano dalla tornata successiva a quella in corso.

Ne deriva che l'art. 4 del CCNL dd. 03.11.2005, inerente la contrattazione integrativa aziendale, risulta essere tutt'ora in vigore.

Come specificamente descritto nelle premesse dell'ipotesi di Accordo, il predetto art. 4 prevede che, in sede di contrattazione collettiva integrativa, venga regolamentata la distribuzione delle risorse contrattuali tra i fondi degli artt. 49, 50 e 51 del CCNL 03.11.2005 e delle risorse regionali eventualmente assegnate ove previsto dal contratto nazionale.

Parimenti, in sede decentrata è altresì prevista la determinazione dei criteri generali per la definizione della percentuale di risorse di cui al fondo dell'art. 56 (art. 11 CCNL 6.5.10) da destinare alla realizzazione degli obiettivi aziendali generali affidati alle articolazioni interne...*omissis*...Detta retribuzione è strettamente correlata alla realizzazione degli obiettivi assegnati e viene quindi corrisposta a consuntivo dei risultati totali o parziali raggiunti per stati di avanzamento, in ogni caso dopo la necessaria verifica almeno trimestrale, secondo le modalità previste dall'art. 65 del CCNL 05.12.1996...*omissis*...;

Si conferma pertanto, in questa sede, che le materie trattate nella pre intesa di cui all'oggetto rientrano in quelle che sono specificamente demandate alla trattazione decentrata e pertanto in coerenza con le direttive del D.Lgs 150/2009.

Per quanto concerne le valutazioni in ordine agli effetti dell'accordo sulla garanzia del servizio pubblico e l'interesse specifico della collettività, si rileva che la ridefinizione dei criteri di riparto delle risorse del fondo di risultato, ed altresì la definizione dell'istituto della produttività strategica, rappresentano degli strumenti destinati a valorizzare le prestazioni del personale ed il contributo dello stesso all'efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa e sanitaria.

RELAZIONE TECNICO – FINANZIARIA

al contratto collettivo integrativo sottoscritto con la Delegazione Sindacale della Dirigenza SPTA recante: *“Ridefinizione dei criteri generali di ripartizione delle risorse del fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale. Titolo IV, artt. 97-102, parte economica del contratto integrativo aziendale dd. 5.7.2007. Personale della Dirigenza Medico - Veterinaria”*.

Tenuto conto degli interventi normativi e contrattuali intervenuti successivamente all'entrata in vigore del CCNL dd. 03.11.2005 e, in relazione all'esigenza aziendale di definire nuovi strumenti per l'ulteriore valorizzazione delle capacità dei dirigenti e del loro contributo alla maggiore efficienza delle amministrazioni e alla qualità del servizio pubblico, le parti hanno ritenuto di ridefinire i criteri generali per la distribuzione delle risorse del fondo di risultato.

Pertanto, il testo in esame va a sostituire le disposizioni relative alla materia, già previste nel Titolo IV – artt.97-102 – parte economica, del contratto integrativo aziendale dd. 5.7.2007.

COMPATIBILITÀ DEI COSTI CON I VINCOLI DI BILANCIO

Come specificato nella prima parte della presente relazione, il testo in argomento provvede esclusivamente a ridefinire i criteri generali per la distribuzione delle risorse del fondo di risultato, rinviando altresì alla negoziazione annuale l'individuazione delle risorse disponibili ed il loro effettivo impiego.

Ne consegue che, in relazione agli adempimenti derivanti dall'art. 4, comma 7 del CCNL 17.10.2008 e s.m. e i, l'accordo in esame non comporta alcun costo a carico del bilancio dell'Azienda.

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
dott. a Cinzia CONTENTO
- firmato -

VISTO:
IL SOSTITUTO DEL RESPONSABILE
DELLA SC FINANZA E CONTROLLO
dott. Lorenzo IRMI
- firmato -