

Direttore: dott. Italo CAVIGNA
Ufficio Relazioni Sindacali
Responsabile procedimento: dott. G. Scevola
e-mail: g.scevola@asl1.liguria.it
Tel.: 0184 536.057 \ 557

Asl 1 Imperiese
Prot. N° 0053183
22/12/2017 - USCITA



Al Collegio Sindacale della
ASL n. 1 Imperiese

@mail

Oggetto: Ipotesi di accordo di contrattazione integrativa decentrata del 21/12/2017 Area Dirigenziale Medica, Veterinaria, Sanitaria "Retribuzione di risultato anni 2017-2018: definizione percentuale del fondo contrattuale da destinare agli obiettivi aziendali e criteri generali del sistema incentivante": relazione illustrativa e relazione tecnico-finanziaria

Si trasmette copia dell'ipotesi di accordo in epigrafe, sottoscritta in data 21 dicembre 2017 fra l'Azienda e le OO.SS. dell'Area Dirigenziale Medica, Veterinaria, Sanitaria, ai fini del parere obbligatorio di competenza di codesto Collegio sulla certificazione di compatibilità finanziaria e conformità normativa, ai sensi dell'art. 40-bis del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., unitamente alla relazione illustrativa ed alla relazione tecnico-finanziaria, allegate alla presente, redatte secondo le indicazioni generali di cui alla Circolare M.E.F. n. 25/2012, per quanto applicabile.

Nel restare a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti si porgono distinti saluti

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
Dot. ssa Sara Cagliani



Direttore: dott. Italo CAVIGLIA
Ufficio Relazioni Sindacali
Responsabile procedimento: dott. G. Scevola
e-mail: g.scevola@asl1.liguria.it
Tel.: 0184 536.057 \ 557

Asl 1 Imperiese
Prot. N° 0053183
22/12/2017 - USCITA



Relazione illustrativa

Art. 40-ter D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii. – Circolare M.E.F. n. 25 del 19/07/2012

Scheda 1.1

Modulo 1

**Illustrazione degli aspetti procedurali e
sintesi del contenuto dell'ipotesi di CCDI
autodichiarazioni relative agli adempimenti di legge**

Data di sottoscrizione ipotesi	21 dicembre 2017
Periodo temporale di vigenza	<u>Vigenza:</u> dal giorno successivo alla data di sottoscrizione in via definitiva del contratto: valenza economica sugli esercizi 2017 e 2018.
Composizione della delegazione trattante	<p><u>Parte Pubblica:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Direttore Sanitario (delegato del Direttore Generale titolare del potere di rappresentanza dell'Azienda) • Direttore Amministrativo (delegato del Direttore Generale titolare del potere di rappresentanza dell'Azienda) • Direttore SC Sviluppo Risorse Umane • Responsabile Ufficio Relazioni Sindacali <p><u>Parte Sindacale:</u> Sigle ammesse alla contrattazione decentrata:</p> <ul style="list-style-type: none"> • AAROI-EMAC • ANAAO-ASSOMED • ANPO-ASCOTI-FIALS MEDICI • CIMO • FP-CGIL • FED. CISL MEDICI • FASSID (Snr, Aupi, Sinafo) • FESMED (Acoi, Aogoi) • FVM • CISL FP (Dirigenza Sanitaria) • UIL FPL <p>Parti Sindacali firmatarie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ANAAO-ASSOMED • CIMO • FP-CGIL • FESMED (Acoi, Aogoi) • FASSID (Snr, Aupi, Sinafo) <p><i>Sigle non firmatarie in quanto assenti</i></p>

1

Soggetti destinatari		Personale delle Aree Dirigenziali Medica, Veterinaria e Sanitaria (a tempo determinato e indeterminato) in servizio presso la ASL 1
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<i>Retribuzione di risultato anni 2017 – 2018: definizione percentuale del fondo contrattuale da destinare agli obiettivi aziendali e criteri generali del sistema incentivante</i>
Rispetto dell'iter procedurale e degli adempimenti	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della Performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 <i>Affermativo.</i> <i>Con deliberazione del D.G. n. 64 del 31/01/2017 è stato approvato il Piano della Performance, unitamente a "Sistema di budget ed Obiettivi 2017"</i>
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 <i>Affermativo</i> <i>Con deliberazione del D.G. n. 48 del 29/01/2017 è stato adottato il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità (PTTI) per il periodo 2016-2018, allegato al Piano Triennale Prevenzione della Corruzione (PTPC) 2016-2018.</i>
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 <i>Affermativo</i> <i>Secondo le modalità di cui al D.Lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii.</i>
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? <i>Affermativo</i> <i>Il Nucleo di Valutazione ha approvato il suddetto documento, relativamente all'esercizio 2017, nella seduta del 30/01/2017.</i>
Eventuali osservazioni		

Modulo 2**Illustrazione dell'articolato del contratto****(Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge o di – modalità di utilizzo delle risorse accessorie – risultati attesi – altre informazioni utili)**

<p>a) illustrazione sintetica di quanto disposto dall'ipotesi di accordo, nell'ambito del quadro normativo di legge e/o CCNL che legittima la contrattazione integrativa nella specifica materia trattata.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Quadro normativo di riferimento</u></p> <p>L'art. 4 comma 2 punto B/1 del CCNL del 03/11/2005 e successivi rinnovi, che assegna alla contrattazione decentrata la definizione della percentuale di risorse del di cui al relativo fondo contrattuale da destinare agli obiettivi aziendali, ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato;</p> <p>L'art. 1 comma 236 della L. n. 208/2015 (Legge di stabilità 2016) stabilisce che <i>"...a decorrere dal 01/01/2016 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale di ciascuna delle amministrazioni pubbliche ex art. 1 c.2 D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente"</i>.</p> <p>La norma sopra citata ha valenza anche per l'anno 2017, fino all'entrata in vigore dei decreti attuativi della L. n. 124/2015 (riforma del pubblico impiego, c.d. "riforma Madia").</p> <p>In data 22/06/2017 è entrato in vigore il D.Lgs. 29/05/2017 n. 75, attuativo della riforma del pubblico impiego c.d. "Riforma Madia".</p> <p>Con deliberazione n. 185 del 17/03/2017 sono stati disposti rispettivamente:</p> <ul style="list-style-type: none">- l'accertamento rideterminato a consuntivo 2016 dell'ammontare dei tre fondi contrattuali dell'Area Dirigenziale Medica-Veterinaria, sulla base della riduzione dell'1,56% (percentuale derivante dall'applicazione delle istruzioni di cui alla circolare del M.E.F. n. 12/2011);- la consistenza provvisoria dei fondi di cui sopra per l'esercizio 2017 nell'importo complessivo di € 9.759.847,33; <p>Con deliberazione n. 186 del 17/03/2017 sono stati disposti rispettivamente:</p> <ul style="list-style-type: none">- l'accertamento rideterminato a consuntivo 2016 dell'ammontare dei tre fondi contrattuali dell'Area Dirigenziale Sanitaria, sulla base della riduzione dell'1,56% (percentuale derivante dall'applicazione delle istruzioni di cui alla circolare del M.E.F. n. 12/2011);- la consistenza provvisoria dei fondi di cui sopra per l'esercizio 2017 nell'importo complessivo di € 693.828,39;
--	--

L'art. 40 comma 4-ter del D.Lgs n. 165/2001, come aggiunto dall'art. 11 comma 1 lett. "g" del D.Lgs. n. 75/2017: "Al fine di semplificare la gestione amministrativa dei fondi destinati alla contrattazione integrativa e di consentirne un utilizzo più funzionale ad obiettivi di valorizzazione degli apporti di personale, nonché di miglioramento della produttività e della qualità dei servizi, la contrattazione collettiva nazionale provvede al riordino, alla razionalizzazione ed alla semplificazione delle discipline in materia di dotazione ed utilizzo dei fondi destinati alla contrattazione integrativa";

L'art. 23 comma 1 del D.Lgs. n. 75/2017: "Al fine di perseguire la progressiva armonizzazione dei trattamenti economici accessori del personale delle amministrazioni (...) la contrattazione collettiva nazionale, per ogni comparto o area di contrattazione, opera (...) la graduale convergenza dei medesimi trattamenti anche mediante la differenziata distribuzione, distintamente per il personale dirigenziale e non dirigenziale, delle risorse finanziarie destinate all'incremento dei fondi per la contrattazione integrativa di ciascuna amministrazione".

Illustrazione dell'ipotesi di accordo

Visti e richiamati:

- il CCDI del 31/05/2016 (regolarmente certificato da codesto Collegio Sindacale) con il quale sono stati mantenuti (giusto principio di ultrattività), per gli anni 2015-2016 sia la definizione percentuale del fondo contrattuale da destinare agli obiettivi aziendali che i criteri generali del sistema incentivante;
- il principio generale di ultrattività dei contratti integrativi decentrati (art. 4 comma 6 CCNL del 17/10/2008), in forza del quale essi conservano la loro efficacia (anche in assenza di specifico richiamo) fino alla stipula di un successivo contratto nelle materie disciplinate, come anche acclarato dalla giurisprudenza giuslavoristica (sia di merito che di legittimità);
- Le "Linee guida aziendali del budget 2017", attraverso le quali la Direzione Aziendale ha confermato, per l'anno 2017, la regolamentazione del processo di valutazione della performance, nonché i percorsi di discussione della scheda di budget e degli obiettivi di miglioramento (deliberazione del D.G. n. 64 del 31/01/2017).

Preso, altresì, atto (in forza del già richiamato principio di ultrattività) della vigenza per l'esercizio 2017 dei criteri generali di ripartizione del fondo per la retribuzione di risultato e di regolamentazione del sistema incentivante risultante dal predetto CCDI, in quanto non formalmente abrogato né disapplicato da nuovi sopravvenuti specifici accordi integrativi, la Delegazione Trattante ha ritenuto opportuno definire il presente accordo in funzione esclusiva della conferma di detto impianto (in via previsionale) anche per l'esercizio 2018, nelle more della ridefinizione, da parte della contrattazione

collettiva nazionale, dei nuovi standards giuridico-economici come delineati dal Legislatore con D.Lgs n. 75/2017 (Riforma Madia).

Punto 1)

Si richiamano le premesse quali parte integrante e sostanziale dell'accordo.

Punto 2)

Le Parti prendono atto della quantificazione del fondo di risultato ex art. 11 CCNL 06/05/2010 (Dirigenza Medica-Veterinaria e Dirigenza Sanitaria) in via previsionale per l'anno 2017, giuste deliberazioni n. 185/2017 e n. 186/2017.

Punto 3)

Le Parti prendono atto che la quantificazione del fondo per la retribuzione di risultato a preventivo iniziale per l'esercizio 2018 si intende pari al consuntivo finale dell'esercizio 2017.

Punto 4)

Le Parti prendono atto, in forza dei principi generali di ultrattività, come sopra richiamati, della vigenza per gli esercizi 2017 e 2018 del seguente sistema

a. SISTEMA ORDINARIO, composto a sua volta da 2 livelli di valutazione:

- Scheda di budget: comprende obiettivi gestionali considerati vincolanti per la Struttura. Il risultato è espresso in riferimento al 100 %. Sotto la soglia dell'85 % il risultato conseguito dalla Struttura è considerato insufficiente. Dall'86 % al 100% si accede alla retribuzione di risultato, liquidata in percentuale al risultato ottenuto con arrotondamento per eccesso
- Obiettivi c.d. "sfidanti": tale sezione comprende obiettivi (preferibilmente solo uno) rilevanti per la S.C. interessata e riferiti, sia a miglioramenti di obiettivi rispetto a standard condivisi, sia a rilevanti cambiamenti organizzativi. All'obiettivo ivi inserito è attribuito un peso di 20 punti

b. SISTEMA STRAORDINARIO, consiste nell'assegnazione di obiettivi legati a necessità strutturali od obiettivi strategici identificati direttamente dalla Direzione Aziendale e concordati con i vertici aziendali.

Punto 5)

Le parti prendono atto, in forza del principio generale di ultrattività richiamato in premessa, della vigenza, per gli esercizi 2017 e 2018 del seguente sistema di ripartizione del fondo:

a. Sistema ordinario quota-parte fondo **60%**

	<p>b. Sistema straordinario quota-parte fondo 40%</p> <p><u>Punto 6)</u> Le parti prendono atto, in forza del principio generale di ultrattività richiamato in premessa, della vigenza, per gli esercizi 2017 e 2018 della regolamentazione delle modalità di ripartizione della quota-parte del fondo afferente al sistema ordinario (scheda di budget - 60%), di cui alle lettere da "a" a "m".</p> <p><u>Punto 7)</u> Disposizioni finali</p> <p>Stante la perdurante mancanza di una cornice contrattuale nazionale di riferimento ed il quadro legislativo come sopra rammentato, la conferma di tutti gli istituti incentivanti vigenti ed a suo tempo positivamente certificati da codesto Collegio) appare opportuna, tenuto conto che:</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'Azienda prosegue pertanto nel percorso a suo tempo intrapreso, finalizzato a consolidare, nell'ambito della contrattazione di secondo livello, i principi generali posti a fondamento delle "Linee Guida aziendali del Budget 2017", ai quali l'ipotesi di contratto fa espresso rinvio in senso sia formale che sostanziale; - i criteri di ripartizione del fondo in parola concorrono, quale elemento costitutivo sostanziale, alla definizione del sistema generale di misurazione e valutazione previsto nell'ambito del Piano della Performance, redatto dall'Azienda ai sensi e per gli effetti del Titolo 2° capo 2° del D.Lgs. n. 150/2009 come modificato ed integrato dal D.Lgs. n. 74/2017, in coerenza e sintonia con gli obiettivi di piano previsti dalla Regione Liguria. - <u>in ogni caso, gli istituti confermati dalla presente ipotesi di accordo, escludono tassativamente qualsivoglia meccanismo di distribuzione automatica generalizzata "a pioggia" di quote di retribuzione accessoria incentivante.</u>
<p>b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo, da parte della contrattazione integrativa, delle risorse del fondo contrattuale di riferimento</p>	<p>Le risorse utilizzate in forza della presente ipotesi afferiscono al fondo "produttività collettiva e premio qualità prestazione individuale" di cui all'art. 8 CCNL del 31/07/2009, il cui dettaglio relativamente all'esercizio 2017 è indicato nella Relazione Tecnico-Finanziaria allegata alla presente e che presenta la necessaria capienza.</p>
<p>c) gli effetti abrogativi</p>	<p>Il presente accordo, qualora venga sottoscritto in via definitiva successivamente all'acquisizione della certificazione di compatibilità economico-finanziaria e conformità normativa da parte di codesto Collegio, non comporta effetti abrogativi né disapplicativi, trattandosi di disposizioni in funzione esclusiva della liquidazione degli istituti incentivanti ivi considerati, ai fini della loro ultrattività sugli esercizi</p>

	2017 e 2018, nelle more della ridefinizione del quadro contrattuale nazionale di riferimento.
d) illustrazione ed attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e <i>premiabilità</i> (coerenza con il Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii., le norme del contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa.	Si attesta la coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premiabilità con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile nonché con quelle contenute nel vigente Piano Aziendale della Performance ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa.
e) illustrazione ed attestazione della coerenza con il principio di <i>selettività delle progressioni economiche</i>	La presente ipotesi di accordo non reca disposizioni in materia di progressioni economiche.
f) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance)	Il presente accordo è da considerarsi un accordo di presa d'atto e conferma di ultrattività del quadro contrattuale decentrato in oggi vigente, in attesa della ridefinizione, da parte della Contrattazione Collettiva Nazionale, dopo molti anni di blocco contrattuale, di nuovi standard giuridico-economici di lavoro. L'intenzione della Delegazione Trattante è stata quella di mantenere e talvolta anche di elevare gli attuali standard di lavoro, relativamente agli istituti incentivanti presi in esame, in un'ottica di razionalizzazione, maggior efficienza ed efficacia dell'erogazione dei servizi.
g) altre informazioni eventualmente ritenute utili	La trasmissione dell'ipotesi di accordo in esame e della presente relazione illustrativa, unitamente alla relazione tecnico-finanziaria è effettuata ai fini della verifica della compatibilità economico-finanziaria con i vincoli di bilancio nonché con gli strumenti di programmazione economica <u>(la cui sussistenza è attestata dall'Azienda sulla base di quanto indicato nelle apposite tabelle della Relazione Tecnico-Finanziaria \ Modulo 2)</u> , assolvendo pertanto alla previsione di cui all'art. 40 comma 3-sexies D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii In chiusura, si attesta che la presente ipotesi di accordo non produce sopravvenienze passive sull'esercizio 2017, nel rispetto dei vincoli di bilancio e degli strumenti di programmazione economica.

Bussana, li 21/12/2017

IL DIRETTORE
dott. Italo Caviglia

