



Ascoli Piceno
San Benedetto del Tronto
DIREZIONE DI AREA VASTA

Accordo integrativo aziendale:
“Retribuzione di risultato dirigenza Sanitaria e delle Professioni Infermieristiche anno 2017. Integrazione art. 14”

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

1. Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti di legge

Data di sottoscrizione		14/6/2018
Periodo temporale di vigenza		Anno 2017
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Direttore Generale ASUR, Direttore di Area Vasta 5, Direttore U.O.C. Gestione Risorse Umane, Direttore di Distretto, Direttore Dipartimento di Prevenzione, Direttore Sanitario di PO, Dirigente Professioni Sanitarie Area Infermieristico-Ostetrica.</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): SiNaFo, SDS-SNABI, AUPI, UIL-FP, CGIL-FP, FEDIR SANITA', CISL-FP.</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): SiNaFo, SDS-SNABI, AUPI, FEDIR SANITA', BIST-FP.</p>
Soggetti destinatari		Personale dell' Area della dirigenza Sanitaria e delle Professioni Infermieristiche in servizio presso l'Area Vasta 5 di Ascoli Piceno - San Benedetto del Tronto
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Retribuzione di risultato anno 2017
Rispetto dell'iter Adempimenti procedurali E degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno	E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno: IN ITINERE
	Allegazione della certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: IN ITINERE
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del	E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009: SI con determina ASUR n. 95/ASURDG/2017
		E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall' art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009: SI con determina ASUR n. 48/ASURDG/2017
		E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell' art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009: sono stati assolti gli adempimenti di cui all'art. 10 D. Lgs. 150/2009 a cui il D.Lgs.

	divieto di erogazione della retribuzione accessoria	33/2013 art. 52 comma 5 rinvia .
		La Relazione della Performance è stata validata dall' OIV ai sensi dell' art. 14, comma 6 del d.lgs. 150/2009: È stata validata la relazione sulla Performance anno 2016 approvata con determina 612/DG del 19.10.2017
Eventuali osservazioni:		

2. *Illustrazione dell' articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; altre notizie utili.*

a) **illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata:**

Il Contratto Integrativo di lavoro proposto alla certificazione costituisce una integrazione all' art. 14 del C.C.I. sul Salario di Risultato anno 2017 della Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa inviato al Collegio Sindacale con nota prot. n. 5873/2018 ed approvato dal Collegio medesimo, in via definitiva, in data 12 febbraio 2018.

Il Contratto Integrativo di lavoro già certificato di cui sopra "costituisce l' articolato del sistema incentivante per il salario di risultato dell'anno 2017 ed è coerente, sia riguardo ai tempi che ai contenuti, a quanto previsto dalla Det. DG Asur n. . 95 del 27/2/2017 "Piano della Performance per gli anni 2017/2019" e dal D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150. Le norme contenute nel Contratto Integrativo in esame si applicano a tutto il personale dipendente dell'Area della dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa per il periodo dal 1/01/2017 al 31/12/2017. Esso è articolato in base a criteri e modalità coerenti con le disposizioni di cui all'art. 61 - Retribuzione di risultato - del CCNL 5.12.1996 (ribaditi e confermati dall'art. 10 del CCNL 6.5.2010), essendo finalizzato a promuovere il miglioramento organizzativo e l'erogazione dei servizi, in base a criteri di efficacia, efficienza ed economicità, attraverso la realizzazione degli obiettivi di Area Vasta.

Gli obiettivi di budget dell' AV5 sono costruiti in coerenza a quanto previsto dalla Det. DG Asur n. 95 del 27/2/2017. Gli obiettivi di budget sono oggetto di contrattazione tra le Direzione di AV e i Direttori di Unità Operativa e riportati nell'apposita scheda di budget sottoscritta da entrambe le parti. L'attribuzione delle quote economiche a titolo di retribuzione di risultato risponde alla suddivisione delle rispettive competenze interne e a criteri che garantiscono la coerenza tra la destinazione delle risorse disponibili e gli obiettivi da raggiungere.

Costituisce obbligo del Direttore di Unità Operativa il compito di portare a conoscenza di tutti i componenti a lui assegnati, gli obiettivi da raggiungere e le azioni da realizzare per il loro conseguimento.

Gli obiettivi di budget di cui sopra si possono integrare con ulteriori obiettivi specifici predisposti dai Direttori di Unità Operativa che partecipano direttamente alla negoziazione di Budget.

Nell'ambito delle linee strategiche di programmazione di cui sopra, il sistema con cui attribuire le quote economiche definite per la retribuzione di risultato, deve orientare i comportamenti dei dipendenti verso il perseguimento degli obiettivi di AV in stretta connessione con i risultati previsti in sede di Budget e con il sistema di valutazione previsto per gli obiettivi.

Il sistema in particolare:

- *garantisce la partecipazione di tutti i dirigenti P.T.A. al potenziale raggiungimento degli obiettivi;*
- *penalizza chi non raggiunge l'obiettivo individuale in proporzione alla % di mancato raggiungimento;*
- *il grado di conseguimento degli obiettivi di struttura, valutato in forma percentuale, determinerà l'importo della quota di salario di risultato.*

Il fattore che determina la quota individuale di salario di risultato è il seguente:

- raggiungimento degli obiettivi di budget: lo stato di realizzazione degli obiettivi è verificato dal Nucleo di Valutazione, secondo le procedure regolamentari previste dal presente accordo.

Il Sistema premiante prevede che l'assegnazione delle quote economiche è collegata a procedure di valutazione dell'effettivo apporto partecipativo dei dipendenti alla realizzazione degli obiettivi di AV. Lo strumento attraverso il quale si misura la performance individuale è costituito dalla "Scheda di valutazione individuale".

La valutazione degli obiettivi deve tenere conto di eventuali situazioni imprevedibili.

Il fondo provvisoriamente determinato per il 2017, verrà ripartito nella seguente misura:

- ✓ una quota di fondo pari al 90%, verrà destinata al finanziamento delle quote di salario di risultato per la realizzazione degli obiettivi di budget in relazione all'incarico attribuito.
- ✓ una quota di fondo, pari al 10%, verrà destinata al finanziamento delle retribuzione collegata alla valutazione della performance individuale.

Il valore unitario delle quota individuale di salario di risultato da attribuire è determinato dall'incarico conferito.

E' prevista l'erogazione di un acconto al 50% della quota individuale dovuta a seguito di verifica da parte del Nucleo di Valutazione Aziendale e del saldo a consuntivo sempre dopo verifica del Nucleo di Valutazione Aziendale.

E' prevista l'eventuale revisione dei contenuti del presente Contratto Integrativo, in conseguenza di eventuali disposizioni legislative nazionali, regionali o Asur che modifichino o integrino il quadro normativo. Le parti in tal caso procederanno a ulteriore confronto per rivedere i contenuti del presente accordo, fermo restando il rispetto della disponibilità del fondo di riferimento."

Il C.C.I. che si sottopone a certificazione prevede che nei casi disciplinati dall'art. 18 comma 8 del CCNL 8/6/2000 in cui al Dirigente sia affidata la responsabilità ad interim di altra struttura, si stabilisce che il maggior aggravio di responsabilità è compensato attraverso il riconoscimento di una quota aggiuntiva della retribuzione di risultato già spettante al Dirigente incaricato; in tal caso la quota aggiuntiva di retribuzione di risultato viene attribuita nella misura pari al 30% delle retribuzione di posizione annua (Posizione Minima Unificata, Differenza minimi, Retribuzione Variabile Aziendale) prevista e non corrisposta al titolare dell'U.O.C. priva dello stesso e deve essere rapportata e riproporzionata al periodo di effettivo svolgimento dell'incarico ad interim; la stessa è finanziata mediante le corrispondenti risorse non utilizzate del fondo per la retribuzione di posizione (art. 8 CCNL 6.5.2010) che a fine anno, come previsto dall' art. 50, comma 5, CCNL 8.6.2000, confermato dai successivi CCNL, sono trasferite al fondo di risultato (art. 10 CCNL 6.5.2010); per quanto concerne le modalità di liquidazione, rendicontazione e valutazione trovano applicazione le disposizioni previste per la corresponsione della quota correlata al raggiungimento degli obiettivi specifici di budget della Struttura di cui viene assunta la responsabilità ad interim. I benefici economici vengono attribuiti per una singola quota del 30% e nella misura più favorevole, prescindere dal numero di incarichi "ad interim" eventualmente conferiti.

b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione:

Le risorse dei fondi contrattuali sono utilizzati come segue:

1) fondo per la retribuzione di risultato. E' utilizzato per remunerare la partecipazione al raggiungimento dei risultati assegnati ai Dirigenti di Struttura e al conseguimento di livelli di particolare qualità della prestazione dei dirigenti. 2) fondo per il finanziamento dell' indennità, della retribuzione di posizione, dell'equiparazione, dello speciale trattamento, dell'indennità di struttura complessa. E' utilizzato per pagare gli incarichi attribuiti a ciascun dirigente sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo oltre ad altri emolumenti fissi contrattualmente stabiliti; 3) fondo per le condizioni di lavoro. E' utilizzato per il pagamento dei compensi per il lavoro straordinario.

c) gli effetti abrogativi impliciti in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa:

Non sussistono effetti abrogativi impliciti

d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale e organizzativa:

Il contratto integrativo allegato prevede la possibilità per i dirigenti quote differenziate in base alla effettiva partecipazione dei dipendenti al raggiungimento degli obiettivi. Ciò nel rispetto di quanto previsto dalla DGMR n. 768/2012.

e) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate dal Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali - ai sensi

dell'art. 23 del D. Lgs. N. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come anzianità di servizio):

L'accordo non prevede la progressione economica orizzontale.

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:

Si rimette a quanto previsto nelle "Osservazioni" del modulo n. 1.

g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto:

Il presente Contratto Integrativo di lavoro per il Salario di Risultato 2017 costituisce l' articolato per la corresponsione dei premi incentivanti per l'anno 2017.



Ascoli Piceno
San Benedetto del Tronto
DIREZIONE DI AREA VASTA

Accordo integrativo aziendale:
“Retribuzione di risultato dirigenza Sanitaria e delle Professioni Infermieristiche anno 2017. Integrazione art. 14”

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

MODULO I – *La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa al finanziamento della Retribuzione di Risultato, Determina del Direttore dell’ Area Vasta 5 n. 705/AV5 del 7/6/2018.*

SEZIONE I: Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	Risorse storiche consolidate: pari ad €. 190.722,86 Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL/CCRL/CCPL: NO Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità: NO
SEZIONE II : Risorse Variabili	NO
SEZIONE III : (Eventuali) Decurtazioni del Fondo	NO
SEZIONE IV: Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione	a) Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposta a certificazione: €. 190.722,86 b) Totale risorse variabili sottoposto a certificazione: --- c) Totale fondo sottoposto a certificazione: €. 190.722,86
SEZIONE V: Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo	Nessuna

MODULO II – *Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa*

SEZIONE I: Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificatamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione	Non sussistono poste non negoziabili
SEZIONE II : Destinazioni specificatamente regolate dal Contratto Integrativo	Le risorse del fondo sono destinate a remunerare: retribuzione di risultato .
SEZIONE III : (Eventuali) Destinazioni ancora da regolare	NESSUNA
	a) Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa comunque non regolate esplicitamente dal Contratto



SEZIONE IV: Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione	Integrativo (<i>determinato dal totale del modulo II, sezione I</i>): NESSUNA b) Totale destinazione specificatamente regolate dal Contratto Integrativo (<i>determinato dal totale del modulo II, sezione II</i>): €. 190.722,86 c) Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare (<i>esposto nel modulo II, sezione III</i>): NESSUNA d) Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione (<i>modulo I, sezione IV - costituzione del fondo</i>): €. 190.722,86
SEZIONE V: Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo	Nessuna
SEZIONE VI: Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto dei vincoli di carattere generale	Il fondo verrà ripartito nel rispetto del principio di attribuzione selettiva degli incentivi economici

MODULO III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Sintesi quantitativa delle poste discusse nei due moduli precedenti (completo delle voci del Fondo come certificate relative all'anno immediatamente precedente quello in esame e dalla esposizione delle relative variazioni intervenute espresse in euro)	Anno	2016	2017	Variatz.
	Costituz. fondo (Mod. 1)	188.700	190.723	2.023
	Destinaz. fondo (Mod. 1)	188.700	190.723	2.023

MODULO IV - Compatibilità economica-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

SEZIONE I: Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione	La spesa derivante dal fondo 2017 come sopra quantificata rispetta i limiti di spesa del personale imposti dalla vigente normativa.
SEZIONE II: Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato	La spesa derivante dal fondo 2017 come sopra quantificata rispetta i limiti di spesa del personale imposti dalla vigente normativa.
SEZIONE III: Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo	Le disponibilità finanziarie dell'Amministrazione consentono la copertura delle diverse voci di destinazione del fondo.

Ascoli Piceno 25/06/2018

Il Dirigente UO Gestione Risorse Umane
Dott. Silvio Maria Liberati
Il Dirigente Trattamento Economico
Dott. Antonio Gidiucci

IL DIRETTORE DELL'AREA VASTA 5
Avv. Giulietta Capocasa


