



**AREA DIRIGENZA SANITARIA PROFESSIONALE TECNICA E AMMINISTRATIVA**

Accordo su “Retribuzione di risultato Anno 2016. Accertamento dei residui disponibili e loro finalizzazione”.

**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>		Agosto 2016
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		Anno 2016
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		<b>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</b> DIRETTORE AMMINISTRATIVO DIRETTORE DIPARTIMENTO AMMINISTRATIVO E TECNICO DIRETTORE U.O. RISORSE UMANE <b>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</b> CGIL FP, CISL FP, UIL FPL, ANAAO-ASSOMED (Area SNABI-SDS), FASSID (Area Sinafo e Area AUPI) FEDIR SANITA', <b>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</b> CGIL FP, ANAAO-ASSOMED (Area SNABI-SDS) e FASSID (Area AUPI)
<b>Soggetti destinatari</b>		Dipendenti appartenenti all'Area Sanitaria, Professionale, Tecnica e Amministrativa
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		RETRIBUZIONE DI RISULTATO
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno in data 13 settembre 2016
		Nessun rilievo
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<b>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009</b> Sì (deliberazione del Direttore Generale n. 97 del 1.7.2016)
		<b>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009</b> Sì (deliberazione del Direttore Generale n. 7 del 21.1.2016 relativo al triennio 2016-2018)
<b>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009?</b> Sì		
	<b>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</b> Sì	
<b>Eventuali osservazioni</b>		

## **MODULO 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 del contratto integrativo**

L'ipotesi di accordo in esame è stato sottoscritto ai sensi dell'art. 4 del CCNL 3.11.2005 "Contrattazione collettiva integrativa" secondo cui rientrano nelle materie oggetto di contrattazione integrativa la definizione dei criteri generali per l'attribuzione della retribuzione di risultato ai dirigenti nonché l'utilizzo dei residui sui fondi contrattuali degli anni precedenti .

Con la presente ipotesi, come già avvenuto negli anni precedenti, si è provveduto ad accertare le risorse disponibili sul fondo contrattuale per la retribuzione di risultato dell'anno 2016 nonché i residui disponibili sui fondi contrattuali degli anni precedenti e a definirne l'utilizzo come retribuzione di risultato nel rispetto dei seguenti principi generali:

a. le risorse disponibili nel Fondo storico per la retribuzione di risultato sono utilizzate per corrispondere le quote "storiche" individuali

b. i residui accertati sui fondi contrattuali vengono utilizzati per il riconoscimento di "quote aggiuntive da residui". In merito a questo punto, in deroga alla previsione di cui all'art. 50 co. 5 del CCNL 8.6.2000 che prevede l'integrale utilizzo delle risorse certificate nei tre fondi viene realizzato attraverso il finanziamento del Fondo produttività del medesimo anno ma in ossequio al principio dell'articolo 7, comma 5, del decreto legislativo n. 165/2001, che vieta alle amministrazioni pubbliche di erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano a prestazioni effettivamente rese, si destinano al Fondo Risultato dell'anno successivo, quanto definitivamente non utilizzato dei 3 Fondi dell'anno precedente come meglio sotto precisato.

Le quote della retribuzione di risultato sono diversificate in relazione al profilo o all'incarico dirigenziale rivestito nonché all'anzianità di servizio nell'Azienda USL di Imola (ad esclusione dei direttori di struttura complessa) e vengono distinte in:

- quota da fondo storico,
- quota aggiuntiva "da residui"
- quota riequilibrio per neo assunti al maturare di un anno di dipendenza nell'AUSL

La retribuzione di risultato viene corrisposta a fronte delle attività negoziate in sede di budget per il raggiungimento di obiettivi di mantenimento quali quantitativo e di miglioramento ed in rapporto alla percentuale complessiva di raggiungimento definita in sede di valutazione annuale della performance. Alla corresponsione della quota da residui viene correlata la richiesta di un'attività aggiuntiva. Al personale a tempo determinato non viene corrisposta la quota "aggiuntiva da residui".

### **b) Quadro di sintesi delle risorse utilizzate**

L'entità del fondo storico per la retribuzione di risultato relativa all'anno 2016, fatte salve le decurtazioni previste da norme di legge, è pari a € 135.817,44.

Il fondo, integrato dalle Risorse Regionali Aggiuntive, è destinato al finanziamento delle quote storiche che sono state dimensionate, in relazione alla dotazione organica presa a riferimento (n. 56), in modo da rendere sufficiente, per il loro finanziamento, il solo fondo consolidato e prevedendo per i dirigenti nuovi assunti con una anzianità nell'Azienda USL inferiore ad anni cinque (ad esclusione dei direttori di struttura complessa) la corresponsione della quota storica e "da residui" nella misura del 50% , come già avvenuto negli anni precedenti.

Nell'anno 2016 un solo dirigente matura 5 anni di servizio nell'Azienda Usl di Imola e allo stesso verrà riconosciuto il passaggio alla quota storica intera, accertata una disponibilità sufficiente sul fondo storico.

L'entità dei residui disponibili per la retribuzione di risultato aggiuntiva per l'anno 2016 è la seguente:

Somme residue sui fondi anni precedenti	€ 33.000
Ipotesi Residui 2015 (comprensivi Fondo Pereg.)	€ 78.000
<i>Totale Risorse a disposizione</i>	<i>€ 111.000</i>

Tenuto conto che i residui accertati sono inferiori rispetto a quelli degli anni precedenti, le parti con l'ipotesi di accordo in esame hanno stabilito di abbattere il valore delle quote da residui del 30% con una spesa prevista di circa € 104.000 rispetto ai 155-160.000€ degli anni precedenti.

**c) Effetti abrogativi impliciti**

Nulla da esporre

**d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale e organizzativa**

Il sistema incentivante di cui al presente accordo rispetta i principi di selettività (le quote non sono distribuite in maniera indifferenziata ma sono definite con dimensioni economiche diverse in relazione sia al profilo o all'incarico dirigenziale rivestito che all'anzianità di servizio nell'AUSL di Imola), di premialità (la quote sono rapportate all'esito della valutazione annuale sul raggiungimento degli obiettivi assegnati) e di corrispettività (l'incentivo è correlato alla presenza in servizio nonché alle prestazioni effettivamente rese). Il compito istituzionale di verifica annuale tra obiettivi e risultati è effettuato da un soggetto collegiale che rispetta i principi di autonomia e terzietà, secondo le modalità applicative previste dall'apposito regolamento aziendale vigente in materia. Le quote storiche sono pagate in acconto mensile nella misura del 50% ed il saldo nell'anno successivo a conclusione della verifica annuale sul raggiungimento degli obiettivi.

Dall'anno 2016 entrerà a regime la valutazione della performance individuale il cui esito avrà effetti economici sulla retribuzione di risultato.

**e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio della selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa – progressioni orizzontali**

Non pertinente

**f) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale**

Considerato che, come già precisato, la retribuzione di risultato (quota storica e variabile da residui) remunera il mantenimento degli obiettivi quantitativi e qualitativi nonché programmi che migliorino l'organizzazione e la sicurezza di erogazione dei servizi finalizzati al conseguimento di più elevati livelli di efficienza, di efficacia e di economicità dei servizi, così come definiti in sede di negoziazione di budget annuale, si ritiene di poter affermare che la presente ipotesi di accordo rappresenta uno strumento diretto ad utilizzare i sistemi premianti per valorizzare il merito, con l'intento di finalizzarle al raggiungimento dell'aumento della produttività del lavoro ed efficienza dei servizi erogati.

**g) Altre informazioni**

Nulla da esporre

IL DIRETTORE DELL'U.O. RISORSE UMANE  
F.to Dr.ssa Mariapaola Gualdrini

Settembre 2016