



**RELAZIONE ILLUSTRATIVA
DELL'IPOTESI DI ACCORDO
PER LA DESTINAZIONE DELLE RISORSE
DELLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA**

**DEL PERSONALE DIRIGENTE DELL'AREA PTA
(DIRIGENZA PROFESSIONALE, TECNICA E AMMINISTRATIVA)**

ANNUALITÀ ECONOMICA 2020

Contratto collettivo decentrato integrativo
relativo all'utilizzo delle risorse decentrate annualità 2020

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

(Ai sensi dell'art. 40, c. 3-sexies, d. lgs. 165/2001 e della circolare MEF n. 25 del 19/7/2012)

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione	Ipotesi di accordo sottoscritta in data 2/10/2019	
Periodo temporale di vigenza	Anno 2020	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: <u>Presidente</u> dott. Giovanni GORGONI – Direttore Generale <u>Componente</u> dott.ssa Olga SALERNO – Collaboratore Amministrativo I.F. Servizio Risorse Umane dott.ssa Raffaella CARNIMEO, Assistente Amministrativo Servizio Risorse Umane Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CGIL FP, CISL FP, UIL FPL, FEDIR SANITA', FP CIDA, SNABI SDS, SINAFO, AUPI, CONFEDIR SANITA'. Organizzazioni sindacali firmatarie: CIGL FP (a fronte di formale convocazione avviata in data 07/08/2019, con le organizzazioni allora rappresentative)	
Soggetti destinatari	Personale dirigente appartenente all'Area PTA (dirigenza professionale, tecnica e amministrativa)	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) Costituzione provvisoria fondi contrattuali per le risorse decentrate - dirigenza PTA	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? - La determinazione dei Fondi previsti dal C.C.N.L. per l'anno 2020 richiama la metodologia di calcolo adoperata ai fini della costituzione provvisoria nonché definitiva dei fondi della Dirigenza PTA riferiti all'annualità 2019, di cui alla deliberazione del Direttore Generale n. 96/2020, e certificata dal Collegio dei Sindaci con verbale n. 10 del 28 maggio 2020; - La relazione illustrativa e tecnico-finanziaria relative alla costituzione provvisoria dei fondi 2019 di cui alla deliberazione del Direttore Generale n. 294/2019, risultano certificate dal Collegio dei Sindaci con verbale n. 14 del 29/10/2019.

		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: Nessun rilievo.
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? Il Piano della Performance (2020-2022) è stato approvato con deliberazione del D.D.G. n. 203/2020
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (P.T.P.C.T.) triennio 2020-2022 è stato approvato con deliberazione del D.D.G. n. 17/2020
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì, per quanto di competenza
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009? La Relazione della Performance 2019, approvata con Deliberazione del Direttore Generale n. 154/2020, è stata validata dall'OIV in data 09/07/2020.
Eventuali osservazioni		

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 di quanto disposto dal contratto integrativo

L'accordo collettivo decentrato integrativo si compone di 4 articoli, aventi il contenuto di seguito indicato:

- art. 1 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza
- art. 2 - Consistenza del fondo per le risorse decentrate
- art. 3 - Criteri per la ripartizione ed utilizzo dei fondi
- art. 4 - Norme finali

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

Con deliberazione del Direttore Generale n. 175/2020 si è proceduto alla costituzione e al finanziamento del fondo per le risorse decentrate 2020 previsto dalla contrattazione collettiva nazionale:

- **Fondo per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento ed indennità di direzione di struttura complessa:** €. 70.229,28
- **Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità delle prestazioni individuali:** €. 35.535,72

Si evidenzia la mancata costituzione del *Fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro*, attese la riconducibilità a tale fondo di emolumenti connessi a particolari condizioni lavorative (a titolo meramente esemplificativo: indennità di pronta disponibilità, indennità di servizio notturno e festivo, indennità di rischio da radiazioni, indennità di profilassi antitubercolare, etc.) non applicabili alla natura delle attività attualmente rientranti nella competenza propria ovvero delegata dell'Agenzia.

La predetta quantificazione delle risorse è stata ricavata sulla base della medesima metodologia adoperata ai fini della costituzione provvisoria e definitiva dei fondi 2019, di cui alle deliberazioni n. 294/2019 e n. 96/2020, certificati dal Collegio dei Sindaci, rispettivamente con verbali n. 14 del 29/10/2019 e n. 10 del 28/05/2020.

Tali risorse vengono utilizzate per finanziare:

Fondo per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento ed indennità di direzione di struttura complessa: €. 70.229,28 annui complessivi

L'intero importo del fondo viene destinato a finanziare il pagamento della retribuzione di posizione minima contrattuale unificata (art. 33, c. 1, lett. A), n. 4), C.C.N.L. 3/11/2005, modificato dall'art. 11, C.C.N.L. 6/5/2010), della retribuzione di posizione parte variabile aziendale (art. 33, c. 1, lett. B), n. 1), C.C.N.L. 3/11/2005, modificato dall'art. 11, C.C.N.L. 6/5/2010), e dell'indennità di incarico di direzione di struttura complessa (art. 33, c. 1, lett. B), n. 2), C.C.N.L. 3/11/2005, modificato dall'art. 11, C.C.N.L. 6/5/2010)

Trattasi di voci retributive direttamente derivanti dal C.C.N.L. e già definite nei loro specifici importi in sede di contratto individuale di lavoro stipulato con i singoli dirigenti e, dunque, già giuridicamente perfezionati.

Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità delle prestazioni individuali: €. 35.535,72 annui complessivi

L'intero importo del fondo viene destinato a finanziare, per il 2020, il pagamento della retribuzione di risultato (art. 33, c. 1, lett. B), n. 3), C.C.N.L. 3/11/2005, modificato dall'art. 11, C.C.N.L. 6/5/2010).

Determinazione della retribuzione di risultato – Titolo III, d. lgs. 150/2009: la retribuzione di risultato è corrisposta ai dirigenti sulla base del *Sistema di misurazione e valutazione della Performance del personale di qualifica dirigenziale e del comparto*, adottato con deliberazione del Direttore Generale n. 35/2020. In particolare, ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato, le modalità di calcolo

degli incentivi saranno disciplinate in appositi protocolli applicativi per le diverse aree contrattuali e risulteranno direttamente collegate alle performance organizzative ed individuali verificate al termine dell'esercizio. Alla luce della complessità del modello organizzativo dell'AReSS, nel calcolo degli incentivi saranno tenuti in debita considerazione anche i diversi livelli di responsabilizzazione individuale nel conseguimento degli obiettivi. Il sistema di calcolo sarà inoltre impostato secondo un'analisi di tipo multidimensionale, che terrà in considerazione i diversi elementi d'analisi in chiave moltiplicativa, riuscendo in tal modo a valorizzare il merito individuale sia in base alla quantità del servizio prestato, che in considerazione della qualità dei relativi contenuti.

C) Effetti abrogativi impliciti

Il contratto collettivo decentrato integrativo oggetto della presente relazione, non produce alcun effetto abrogativo implicito.

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 ed organizzativa

La necessaria ed ineludibile valorizzazione del merito prevista dalla legge è garantita dall'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato con D.D.G. n. 35/2020, ed in particolare dai *"principi riferiti alla modalità di erogazione della retribuzione di risultato"*, di cui all'art. 4 del medesimo sistema *"Il sistema di gestione della performance individuale"*.

E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche.

Non pertinente, trattandosi di istituto non applicabile all'area della Dirigenza.

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

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo prevista la destinazione di somme specificamente dedicate al raggiungimento degli obiettivi strategici ed operativi di cui al Piano della Performance, si attende uno stanziamento per i compensi relativi alla retribuzione di risultato dei Dirigenti PTA, ovvero premi legati alla qualità della prestazione dei medesimi dirigenti nei limiti massimi di €. 35.535,72 per l'anno 2020, quantificato sulla base delle previsioni normative vigenti, con D.D.G. n. 175/2020.

G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili

**Area Direzione Amministrativa
II DIRIGENTE**

f.to dott. Giovanni Gorgoni