



Relazione illustrativa

(articolo 40, comma 3-sexies del D.Lgs. n. 165/2001, Circolare MEF n. 25 del 19.7.2012, prot. n. 64981)

relativa all'allegata ipotesi di **Contratto Collettivo Integrativo Aziendale (C.C.I.A.) stralcio, a decorrere dall'1.1.2019, per il personale della Dirigenza Medica e Veterinaria, siglata in data 28.2.2020.**

Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione	28.02.2020
Periodo temporale di vigenza	A decorrere dall'1.1.2019.
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dott. Claudio Vito Sileo– Direttore Generale - Dott.ssa Sara Cagliani – Direttore Amministrativo - Dott.ssa Elena Soardi – Direttore del Servizio Gestione Personale e Sviluppo Professionale - Dott.ssa Lara Corini – Direttore del Dipartimento Amministrativo, di Controllo e degli Affari Generali e Legali - Dott. Sergio Cottali – Collaboratore amministrativo-professionale – Cat. Ds - Funzione Gestione Relazioni sindacali <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <ul style="list-style-type: none"> CGIL MEDICI CISL MEDICI FVM UIL

		Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CISL MEDICI FVM
Soggetti destinatari		Personale dipendente della Dirigenza Medica e Veterinaria, in servizio presso l'A.T.S. di Brescia.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Vengono introdotte modifiche agli artt. 4 (Sistema di valutazione) e 9 (Criteri per la destinazione delle risorse di cui al fondo per la retribuzione di risultato) del relativo CCIA per la Dirigenza Medica e Veterinaria sottoscritto il 30.12.2016, come modificato dal CCIA sottoscritto in data 30.3.2017, a decorrere dall'1.1.2019.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	<i>[Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli]</i>
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009</p> <p style="text-align: center;">SI</p> <p>Il Piano delle Performance per il triennio 2019-2021 è stato adottato con Decreto D.G. n. 26 del 31.1.2019.e pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparente del sito dell'Agenzia.</p> <p>La relazione delle Performance relativa all'anno 2018, unitamente al Documento di validazione della Relazione, adottata con decreto D.G. n. 360 del 27.6.2019, è stata pubblicata nella Sezione Amministrazione Trasparente del sito dell'Agenzia, previa visione e validazione da parte del Nucleo di valutazione delle Prestazioni.</p> <p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009</p> <p style="text-align: center;">SI</p> <p>È stato individuato il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.</p> <p>Il Piano Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2020-2022 è stato adottato con Decreto D.G. n. 51 del 31.1.2020 e pubblicato nella Sezione Amministrazione Trasparente del sito dell'Agenzia</p>

		<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009</p> <p>L'art. 11 del d.lgs. 150/2009 è stato abrogato dal d.lgs. 14 marzo 2013, n. 33, che ha disposto (con l'art. 52, comma 5) che "Dalla data di entrata in vigore del presente decreto, qualsiasi rinvio al Programma triennale per la trasparenza e l'integrità di cui all'articolo 11 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, si intende riferito all'articolo 10", riferito al "Piano della performance e Relazione sulla performance".</p> <p style="text-align: center;">SI</p> <p>L'Agenzia si impegna nell'attuazione del PTPCT 2020-2022 e nell'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dal D. Lgs n. 33/2013 modificato ed integrato dal D. Lgs. 97/2016.</p>
		<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p style="text-align: center;">SI,</p> <p>la Relazione sulla Performance anno 2018 è stata validata dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni in data 13.6.2019</p>
<p>Eventuali osservazioni:</p> <p>-</p>		

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)

<p>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 materia trattata;</p>	<p>Nel corso dell'incontro sindacale del 28.02.2020 è stata sottoscritta l'allegata ipotesi di CCIA stralcio della Dirigenza Medica e Veterinaria, a decorrere dall'1.1.2019.</p> <p>All'art. 1 le parti hanno stabilito che gli artt. 4 e 9 del CCIA sottoscritto il 30.12.2016, come modificato dal CCIA sottoscritto in data 30.3.2017, sono modificati - in sintesi - come segue, a decorrere dall'1.1.2019: (Art. 4 - Sistema di valutazione)</p> <p>Lo strumento di valutazione è costituito da una scheda unica (composta da scheda obiettivi e scheda competenze) che consentirà di riconoscere la retribuzione, annuale, di risultato dei Dirigenti di Struttura Complessa, Semplice e Professionali, come segue:</p> <p style="padding-left: 40px;">Dirigenti Professionali : peso obiettivi 75; peso competenze 25 con 5 parametri da 5 a 25 punti;</p> <p style="padding-left: 40px;">Dirigenti di Struttura Semplice: peso obiettivi 65; peso competenze 35 con 7 parametri da 7 a 35 punti;</p> <p style="padding-left: 40px;">Dirigenti di Struttura Complessa: peso obiettivi 55; peso competenze 45 con 9 parametri da 9 a 45 punti;</p> <p>La scheda viene integrata con la definizione di appositi parametri</p>
---	--

per il premio della qualità individuale specifici per i dirigenti professional, struttura semplice, struttura complessa, e con la sezione per la valutazione del potenziale e per la rilevazione dei bisogni formativi;

Si può accedere al fondo per il premio della qualità individuale quando si conseguano i seguenti punteggi minimi:

Dirigenti Professionali: 69 per gli obiettivi, 23 per le competenze,

Dirigenti di Struttura Semplice: 60 per gli obiettivi, 33 per le competenze

Dirigenti di Struttura Complessa: 51 per gli obiettivi, 43 per le competenze

Il premio viene erogato, nel limite della quota assegnata al Centro Negoziatore e nel limite massimo individuale stabilito nell'art. 9 a fronte della presenza di almeno 1 degli items previsti, per i professional, di almeno 2 per le strutture semplici e almeno 3 per le complesse.

Ai Responsabili dei Centri Negoziatori viene assegnato il budget annuale di risultato, su base capitaria. Una quota di tale budget, in base all'art. 9, verrà distribuita dal Responsabile per il premio della qualità individuale.

Entro il primo trimestre di ciascun anno, gli obiettivi sono assegnati e formalmente comunicati a ciascun dirigente. Gli obiettivi vengono definiti e declinati attraverso indicatori oggettivi e misurabili.

Sono confermati gli attuali Valutatori, individuati nei Direttori dell'Agenzia e Direttori delle strutture complesse/Direttori di Dipartimento, i quali è opportuno si avvalgano dei Responsabili di UOS.

E' altresì confermata la possibilità che il valutato possa chiedere il riesame della valutazione da parte del Nucleo di valutazione delle Prestazioni.

(Art. 9 - Criteri per la destinazione delle risorse di cui al fondo per la retribuzione di risultato)

La consistenza dei fondi di cui all' art. 11 del CCNL 6-5-2010 2^a biennio, distinti per la Dirigenza Medica e per la Dirigenza Veterinaria, va indicata per quanto consolidato al 31/12/15 e ripartita ai sensi delle linee guida regionali per la costituzione dei fondi in attuazione della LR 23/2015.

Le parti concordano nel ribadire la distinzione dei rispettivi fondi di risultato aziendali medici e veterinari confermata dal vigente CCNL e la volontà di escludere travasi, anche parziali, tra fondi diversi.

I fondi di risultato sono destinati al perseguimento di risultati aziendali strettamente connessi agli obiettivi di interesse regionale affidati al Direttore Generale dell'ATS e ad obiettivi aziendali, comunicati alle OO.SS. entro il 1^a semestre di ogni anno.

I criteri generali per la definizione della percentuale di risorse da destinare alla realizzazione degli obiettivi aziendali generali affidati alle articolazioni interne sono, in sintesi:

I fondi di risultato medico e veterinario sono suddivisi in quote da attribuirsi ai singoli centri negoziatori su base capitaria e sul peso (% di occupazione e assenze) e erogati ai singoli dirigenti in base al sistema di valutazione di cui all'art. 6 da calcolare con il sistema del valore punto su budget di Centro Negoziatore.

	<p>Per l'anno 2019, i compensi ai dirigenti professional per il risultato vengono erogati - previo parere del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni – in 2 soluzioni in relazione all'andamento degli obiettivi e nel limite del 50% delle risorse complessive del fondo, e a titolo di saldo entro il mese successivo l'emissione del parere favorevole del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni.</p> <p>I compensi ai dirigenti di struttura per il risultato vengono erogati - previo parere del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni - a saldo entro il mese successivo l'emissione del parere favorevole del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni.</p> <p>A decorrere dall'1.1.2020, i compensi per il risultato vengono erogati a tutti i dirigenti - previo parere del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni – in 2 soluzioni in relazione all'andamento degli obiettivi e nel limite del 50% delle risorse complessive del fondo, e a titolo di saldo entro il mese successivo l'emissione del parere favorevole del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni.</p> <p>I compensi per il risultato spettanti ai Direttori di Dipartimento vengono comunque erogati - previo parere favorevole del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni – soltanto a saldo, successivamente al percorso di valutazione degli obiettivi di interesse regionale da parte della Giunta Regionale.</p> <p>Una quota pari al 5% dei fondi di risultato medici e veterinari verrà distribuita dal Responsabile del CN quale premio per la qualità individuale di cui all'art. 66 Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per l'Area della Dirigenza Medica e Veterinaria parte Normativa Quadriennio 1994-97 e parte Economica Biennio 1994-95, per un importo non superiore a 1.000 €/anno, in base ai parametri qualitativi indicati nel sistema di valutazione. Eventuali residui di tale quota rientrano nel budget del Centro negoziatore.</p> <p>Per il solo anno 2019, una quota pari ad un massimo del 5% dei fondi di risultato medici e veterinari è gestito dalla Direzione Strategica per progetti di interesse strategico anche ai fini dell'attuazione della LR 23/2015, della LR 15/2016 e smi.</p> <p>Hanno diritto all'erogazione della retribuzione di risultato i dipendenti che hanno prestato servizio nel corso dell'anno per almeno 3 mesi. A tale fine sono considerate assenze:</p> <ul style="list-style-type: none"> - malattia, con franchigia di 30 giorni complessivi nell'anno, per i periodi successivi ai primi 10 gg. per ciascun evento (per i quali opera la riduzione ai sensi di legge); - congedi parentali, permessi ex Legge 104/92 con massimo cumulato di 36 giorni/anno; - congedo straordinario dei 2 anni anche utilizzato in maniera frazionata Legge 104 - aspettative senza assegni - sospensione disciplinare.” <p>All'art. 2 le parti hanno confermato che resta invariata ogni altra parte del CCIA sottoscritto il 30.12.2016 e ss.mm.ii.</p>
<p>b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di</p>	

amministrazione;	
c) gli <i>effetti abrogativi impliciti</i> , in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa;	Il CCIA in argomento sostituisce le disposizioni del precedente CCIA nelle materie da esso regolate, in quanto ne costituisce esplicita riedizione dell'articolato.
d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e <i>premialità</i> (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di 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 premialità con l'art. 40, comma 3-bis del D.Lgs. n. 165/2001, il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009 e le norme di contratto nazionale ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa.
e) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di <i>selettività</i> delle <i>progressioni economiche</i> finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali - ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio);	(non applicabile alla Dirigenza)
f) illustrazione dei <i>risultati attesi</i> dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati all'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.	Il CCIA in argomento permetterà la chiusura definitiva delle partite contabili relative al Fondo di Risultato della Dirigenza Medica e Veterinaria.
g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.	

Brescia, 08.05.2020

Firmato digitalmente dal

Direttore del Servizio Gestione Personale e Sviluppo Professionale

Dott.ssa Elena Soardi