



SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE
REGIONE SICILIANA

VIA MAZZINI, 1 - 91100 TRAPANI
TEL. (0923) 805347 - FAX (0923) 805306
Codice Fiscale - P. IVA 02363280815

Settore Personale, Contratti e Convenzioni
U.O. Trattamento Economico

OGGETTO: Relazione tecnica ai sensi dell'art. 40, comma 3 - sexies, del D.Lgs. n. 165/2001 e ss. mm. e ii., relativa ai Contratti Integrativi Aziendali per il personale dell'area Medica e Veterinaria, sottoscritto il 12.05.2015

A seguito della sottoscrizione del Contratto integrativo aziendale (C.I.A.) per la dirigenza Medica e Veterinaria in data 12.05.2015, sono state predisposte la relazione illustrativa (**Parte 1**) e la relazione tecnico-finanziaria (**Parte 2**) ai sensi dell'art. 40, comma 3-sexies, D.Lgs. n. 165/2001

Parte 1

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione	12.05.2015
Periodo temporale di vigenza	dal 01/01/2014 fino alla stipula del C.I.A successivo
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Il Direttore Generale Il Direttore Sanitario Aziendale Direttore Amministrativo Capo Dipartimento Amministrativo Responsabile Coordinamento Area Staff Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): ANAAO ASSOMED CIMO ASMD AAROI C.G.I.L. MEDICI FASSID FM Aderente UIL FPL F.V.M. C.I.S.L. MEDICI

		<p><i>FESMED</i> <i>ANPO ASCOTI - FIALS MEDICI</i></p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <p>ANAAO ASSOMED CIMO ASMD AAROI C.G.I.L. MEDICI FASSID FM Aderente UIL FPL F.V.M. C.I.S.L. MEDICI FESMED ANPO ASCOTI - FIALS MEDICI</p>
Soggetti destinatari		<u>Dirigenza Medica e Veterinaria</u>
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<p>a) Regolamento Aziendale per la Mobilità interna</p> <p>b) Regolamento Aziendale sul Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale e sistema premiante</p> <p>c) Fondi contrattuali anno 2014</p> <p>d) Revisione delle riduzioni dei fondi contrattuali anni 2011-2013, ex art.9, c.2 bis, D.L. n. 78/2010, conv. in L. n. 122/2010</p> <p>e) Utilizzo fondi contrattuali anno 2013</p> <p>f) Modifica tariffe in ALPI (vedasi regolamento)</p> <p>g) Modifica art. 14, c.1 del Regolamento sulla Pronta Disponibilità</p> <p>h) Incentivazione per disagio ed attività SERT</p>
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.	In attesa di acquisire la certificazione dell'Organo di controllo interno
		Nel caso l'Organo di controllo interno effettui dei rilievi, si provvederà a descriverli
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 - in linea con le tempistiche previste dalla normativa

comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 - in linea con le tempistiche previste dalla normativa
	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 e s.m.i. - in linea con le tempistiche previste dalla normativa
	La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 - in linea con le tempistiche previste dalla normativa
Eventuali osservazioni	

In data 12.05.2015 è stato sottoscritto il "CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE" per il personale dirigente dell'Area Medica e Veterinaria.

L'art. 4 del C.C.N.L. del 17.10.2008, coordinato con l'art. 3 del C.C.N.L. del 6.05.2010, integrativo del C.C.N.L. del 17.10.2008, prevede che l'individuazione e l'utilizzo delle risorse siano determinati, in sede di contrattazione integrativa, con cadenza annuale al fine di adottare, nel quadro della massima trasparenza dei ruoli e delle responsabilità delle parti, scelte condivise nelle materie demandate alla stessa contrattazione integrativa.

ART. 1 e 2 - Preliminarmente, nei primi due articoli del CIA sono stati indicati il campo di applicazione nonché la durata, la decorrenza ed i tempi e le procedure di applicazione, all'interno delle relazioni sindacali, assumendo l'impegno di attivare le procedure con cadenza annuale ai fini della contrattazione relativa alla individuazione e utilizzo delle risorse dei fondi.

Art. 3 - Viene approvato il nuovo Regolamento Aziendale sulla Mobilità interna del personale. Lo stesso decorrerà dalla data di adozione con apposito provvedimento. La nuova regolamentazione ha la funzione di dare attuazione all'art. 4 comma 2 del D.L. 24 giugno 2014 n. 90 convertito con modificazioni dalla L. 11 agosto 2014, n. 114, e nel contempo di dotare l'Azienda dello strumento necessario per poter dar seguito ad eventuale mobilità interna di personale per effetto della riorganizzazione aziendale conseguente alla riorganizzazione della rete ospedaliera e territoriale.

Art. 4 e 5 - Viene approvato, con decorrenza dall'anno 2013, il nuovo Regolamento Aziendale sul Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale e sistema premiante che si fonda su un sistema di budget con obiettivi condivisi tra la Direzione Aziendale ed il Direttore del C.d.R., cui segue a consuntivo la verifica del raggiungimento degli stessi da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV). Vagliata la performance dell'Unità Operativa, l'OIV valuta in seconda istanza il dirigente responsabile di struttura semplice o complessa. Le risultanze di tale attività (il valore medio raggiunto negli item che compongono la scheda di valutazione) contribuiscono, insieme alle presenze in servizio ed alla tipologia dell'incarico di cui il dirigente è titolare, a determinare l'ammontare dei compensi incentivanti.

Al fine di assicurare una piena rispondenza tra i parametri stipendiali e gli incarichi previsti dal Regolamento sulla graduazione degli incarichi dirigenziali, si è previsto di inserire tanti parametri quante sono le tipologie di incarico dirigenziale, valorizzando anche gli "interim" che, pur non determinando di per sé un incremento della retribuzione di posizione, comportano un aggravio di

responsabilità ed impegni. Nel caso di dirigenti non soggetti al vaglio dell'OIV, la performance individuale è riportata alla scheda di valutazione di I istanza.

Quale novità rispetto alla precedente regolamentazione è stato previsto che La Direzione Generale attribuisce di norma al 70% dei Centri di Responsabilità un peso base pari ad 1 e, nell'ambito della propria autonomia, in base alle scelte strategiche effettuate e comunque non oltre la delibera di presa atto delle Schede di Budget potrà attribuire un peso pari a 1,5 sino ad un massimo del 30% dei C.d.R., e che il calcolo degli importi di premio incentivante viene effettuato dall'U.O.S. Trattamento Economico del Settore del Personale, Contratti e Convenzioni distribuendo i fondi di risultato e produttività, su tutti i C.d.R., in modo proporzionale agli esiti del processo di valutazione e verifica condotti dall'OIV.

Art. 6 - si è evidenziato che l'art. 9, comma 2 bis, del D.L. n. 78/2010, convertito con la Legge n. 122/2010, dispone che per il triennio 2011-2013, prorogato per tutto il 2014 dall'art. 1, comma 1, lett. a) del D.P.R. n. 122 del 4.09.2013, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio.

Verificate a consuntivo all'inizio dell'anno 2015 le eventuali decurtazioni da effettuare per l'anno 2014, qualora risultasse problematico comprimere uno dei fondi a seguito di riduzione di personale, a causa dell'assenza di residui sufficienti, può manifestarsi l'esigenza di compensare la mancata decurtazione riducendo ulteriormente e corrispondentemente i restanti Fondi nel loro importo complessivo, così come previsto dal Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato nella circolare n. 15 del 30.04.2014 relativa al Conto Annuale 2013 (pag. 138).

Si è precisato tuttavia che dell'intera procedura per il calcolo delle decurtazioni in questione verrà data tempestiva informativa alle Organizzazioni Sindacali al fine di avviare la contrattazione sulla "sessione di bilancio a consuntivo".

Si precisa che **l'ammontare complessivo dei fondi contrattuali rimane comunque immutato**, fermo restando il vincolo di cui all'art. 9, comma 2 bis, del D.Lgs. n. 78/2010, anche per quanto attiene la riduzione dell'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio, in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio.

Art. 7 - Viene evidenziato che, a seguito di una verifica sul personale in servizio dal 31.12.2009 al 31.12.2013, finalizzata alla riduzione dei fondi contrattuali in funzione della riduzione del personale, ai sensi dell'art. 9 comma 2 bis del D.L. 78/2010, convertito con la Legge n. 122/2010, si è accertato quanto segue:

- Anno 2011 Riduzione dei fondi pari a - 0,81 % - € 153.209,98
- Anno 2012 Riduzione dei fondi pari a 0,00 %
- Anno 2013 Riduzione dei fondi pari a 0,00 %

In considerazione che per l'anno 2011 la riduzione già effettuata è stata pari ad € 111.597,39 (giusta delibere n. 3320 del 10.07.2013 e nn. 5313, 5314 del 25.11.2013), si dà atto che l'ulteriore economia di bilancio pari ad € 41.612,59 (€ 153.209,98 - € 111.597,39 = € 41.612,59) verrà posta a carico dei residui dei fondi contrattuali dell'anno 2011 ancora presenti in bilancio.

Art. 8 - In considerazione nel 2014 sono state definite le procedure per l'individuazione del personale cui spettava l'indennità di rischio radiologico per gli anni pregressi e che ad oggi non sono state pagate delle ore di straordinario ordinario ed in regime di reperibilità perché il Fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro" della Dirigenza Medica e Veterinaria" non presenta la necessaria capienza e verificato che, viceversa, la quota del 5% dedicata ai progetti specifici (pari ad € 26.986,47) del "Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale" per la dirigenza Medica e Veterinaria, a disposizione della Direzione Aziendale, giusta art. 10 del Regolamento avente ad oggetto la "Misurazione e valutazione della

performance dei Dirigenti e del personale del Comparto e Sistema incentivante”, non è stata utilizzata nell’anno di riferimento (2014), la Parte Pubblica dà atto della necessità di riconoscere l’esposizione al rischio radiologico nell’anno 2014 nonché l’impegno assicurato dal personale al di fuori dell’attività ordinaria per prestazioni effettivamente rese, remunerando i dirigenti in interesse anche con una quota parte di tale disponibilità.

Art. 9 - Viene proposto in allegato il nuovo Regolamento Aziendale per la disciplina dell’attività libero professionale intramuraria del personale della dirigenza medica e veterinaria e del ruolo sanitario, che decorre dalla data di adozione con apposito provvedimento, ferma restando la regolamentazione aziendale già adottata, con apposite note/circolari in applicazione del D.A. n. 337/2014 e della disciplina vigente in materia.

Art. 10 - A decorrere dal 2015, viene approvata la modifica all’art. 14, comma 1 del regolamento sulla pronta disponibilità, su espressa richiesta della Parte Sindacale, al fine di omogeneizzare tale istituto con le disposizioni già adottate per il personale del comparto con la precedente contrattazione integrativa aziendale.

Art. 11 - In armonia con le indicazioni del Regolamento sul sistema incentivante si è concordato di collegare l’incentivazione per disagio (prevista per i dipendenti non residenti che prestano servizio nelle isole minori della provincia, in assenza di rimborso spese) e per l’attività di SERT alla performance della struttura di appartenenza e alla valutazione individuale.

In relazione agli artt. 4 e 5 si attesta che anche il novellato “Regolamento Aziendale sul Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale e sistema premiante” è **coerente con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità** ai fini della corresponsione degli incentivi, atteso che i compensi incentivanti sono strettamente connessi ai risultati ottenuti dal CdR, secondo le verifiche dell’OIV, e la valutazione individuale del dirigente.

Parte 2

RELAZIONE TECNICO - FINANZIARIA

L’art. 9, comma 2 bis del D.L. n. 78/2010, conv. con Legge n. 122/2010, e prorogato fino al 2014 con il D.P.R. n. 122/2013, prevede che per il quadriennio 2011-2014 **l’ammontare complessivo** delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo dell’anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio.

DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA

Art. 9 del CCNL sottoscritto il 6.05.2010

Fondo per l’indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa

Costituito con delibera n. 3667 del 10.09.2014

Utilizzazione risorse del Fondo

Ammontare fondo consolidato al 31.12.2010	€	15.239.216,49
Storno definitivo al Fondo Trattamento Accessorio - anno 2013	- €	30.000,00
Indennità di Specificità Medica	- €	7.091.586,45

Indennità di Struttura Complessa	- €	839.196,00
Specifico Trattamento Economico	- €	22.207,56
Retribuzione di Posizione per incarichi dirigenziali	- €	<u>7.184.382,04</u>
Totale risorse disponibili	€	71.844,44

Ammontare del Fondo rideterminato al 01.01.2014 **€ 15.209.216,49**

Art. 10 del CCNL sottoscritto il 6.05.2010

Fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro

Costituito con delibera n.3551 del 20.08.2014

Utilizzazione risorse del Fondo

Ammontare fondo consolidato al 31.12.2010	€	3.075.458,43
Storno definitivo dal Fondo Posizione - anno 2013	+ €	30.000,00
Indennità di Reperibilità	- €	1.135.600,00
Indennità varie	- €	1.116.800,00
Straordinario	- €	<u>853.058,43</u>

Ammontare del Fondo rideterminato al 01.01.2014 **€ 3.105.458,43**

Art. 11 del CCNL sottoscritto il 6.05.2010

Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale

Costituito con delibera n.3549 del 20.08.2014

Utilizzazione risorse del Fondo

Ammontare fondo consolidato al 31.12.2010	€	600.137,80
Premio Qualità	- €	60.408,41
Incentivazione per SERT (retrib. di risultato)	- €	10.500,00
Indennità di Disagio (retrib. di risultato)	-	16.650,00
Progetti Specifici (5% quota per la retrib. risultato)	- €	<u>26.986,47</u>
Retribuzione di Risultato per produttività collettiva	€	485.592,92

Ammontare del Fondo rideterminato al 01.01.2014 **€ 600.137,80**

La retribuzione di risultato verrà corrisposta secondo i criteri generali fissati nel regolamento sul sistema premiante.

Tutte le previsioni di utilizzo dei fondi contenute nel citato contratto integrativo aziendale sono **conformi** ai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro ed alle norme di carattere generale previste dall'ordinamento.

Da quanto sopra esposto emerge chiaramente che il sopra citato contratto integrativo aziendale non comporta nessun maggiore onere per l'Azienda, oltre quello già fissato a livello nazionale e all'uopo regolarmente finanziato, atteso che la contrattazione si è limitata a individuare a livello locale i criteri per la distribuzione di risorse messe a disposizione dai contratti nazionali.

Inoltre, l'Ufficio Gestione fondi contrattuali dell'U.O.S. Trattamento Economico provvede a verificare **mensilmente** il rispetto del tetto di spesa rappresentato dall'ammontare dei fondi contrattuali come fissati in fase di bilancio preventivo e definiti con le delibere di costituzione degli stessi. Qualora taluno dei fondi non dovesse presentare la necessaria capienza per il pagamento delle voci afferenti allo stesso, si procede al blocco delle competenze in esubero, rinviando a valutazioni successive e condivise con i sindacati, per la corresponsione delle indennità accessorie non pagate.

Ogni trimestre viene redatta la Tabella F per i flussi regionali nella quale si indicano sia la quota di fondo, rapportata al periodo di monitoraggio, che la spesa effettiva. Analogo monitoraggio viene garantito al quarto trimestre ed in fase di consuntivo annuale.

IL RESPONSABILE
U.O. PERSONALE, CONTRATTI E
CONVENZIONI
(Dott.ssa Rosanna Oliva)

