



RELAZIONE ILLUSTRATIVA

CRITERI/MODALITA' DI UTILIZZO, NEL TRIENNIO 2020-2022, DEL FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO CORRELATA ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE DELLA DIRIGENZA PROFESSIONALE, TECNICA E AMMINISTRATIVA DELLA A.S.S.T. DELLA FRANCIACORTA

Parte Prima (Modulo 1)

Data di sottoscrizione preintesa		26/01/2021
Data di sottoscrizione accordo		10/03/2021
Periodo temporale di vigenza		01.01.2020 – 31.12.2022
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica : Presidente: Direttore Amministrativo Componente: Dirigente Responsabile G.R.U.</p> <p>Organizzazioni Sindacali ammesse alla Contrattazione: FP CGIL – CISL FP – UIL FPL – FEDIR SANITA'</p> <p>Organizzazioni Sindacali presenti e firmatarie: CISL FP – FEDIR SANITA'</p>
Soggetti destinatari:		Personale dell'Area delle Funzioni Locali – Sezione III Dirigenti Amministrativi, Tecnici e professionali
Materie trattate dal contratto integrativo:		Criteri/modalità di utilizzo nel triennio 2020-2022 del fondo per la retribuzione di risultato correlata alla performance organizzativa e individuale
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa</p>	<p>Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio è stata effettuata dal Collegio Sindacale, Organo di controllo, il quale, decorso i termini temporali previsti dalle disposizioni contrattuali, non ha posto rilievi.</p>
	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>Il Piano Aziendale delle Performance per il triennio 2019-2021 è stato adottato con Deliberazione n.116 del 27.02.2019 e pubblicato nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito aziendale. La Relazione delle Performance relativa all'anno 2020, unitamente al Documento di validazione della Relazione, saranno pubblicati nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito aziendale previa visione e validazione da parte del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni.</p>
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>È stato individuato il Responsabile Aziendale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza. Il Piano Aziendale Prevenzione della Corruzione e della trasparenza PTPCT 2020-2022 è stato adottato con Deliberazione n. 45 del 30.1.2020 e pubblicato nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito aziendale.</p>

		L'Azienda è impegnata 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, verificati, nei tempi e modi previsti da ANAC, dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni.
--	--	---

Parte Seconda (Modulo 2)

La contrattazione sui criteri di erogazione nel triennio 2020-2022 del Fondo per la retribuzione di risultato correlata alla performance organizzativa e individuale si è svolta in due momenti:

- nel corso dell'incontro sindacale del 8.10.2020, si è concordato con le OO.SS. di categoria di sottoscrivere in tempi brevi l'Accordo Integrativo in argomento sulla base dell'ipotesi di Contratto Nazionale sottoscritto in data 16 luglio 2020, in modo da fornire i criteri e le modalità utili alla erogazione della retribuzione di Risultato;
- nel corso dell'incontro del 10.11.2020, la delegazione trattante di parte pubblica illustra nel dettaglio i contenuti della bozza di pre-intesa. Dopo un'ampia discussione in merito ad alcuni punti della bozza si concorda, prima della sottoscrizione, di inviare tramite e-mail il testo definitivo con le modifiche concordate.

La e-mail con allegato il testo definitivo viene inviata alle OO.SS. in data 19 novembre 2020, le quali non segnalando ulteriori modifiche sottoscrivono la pre-intesa.

Il testo della Pre-Intesa sottoscritto dalla Delegazione trattante di Parte Pubblica e dalle OO.SS di categoria che si illustra di seguito, viene sottoposta alla validazione del Collegio Sindacale secondo normativa vigente.

Modalità di utilizzo del Fondo di Risultato e tempi di erogazione

Per il raggiungimento degli obiettivi e dei risultati concordati annualmente con la Direzione Strategica in sede di contrattazione di budget viene assegnato alle UU.OO./Servizi/Aree in cui è attualmente articolata l'Azienda ovvero alle UU.OO./Servizi/Aree che verranno previste nel Piano di Organizzazione Aziendale (P.O.A.) di futura determinazione, il 100% dell'entità complessiva del Fondo per la Retribuzione di Risultato correlata alla performance organizzativa e individuale, **al netto della quota riservata per l'erogazione dei premi di eccellenza.**

Tale prima quota del fondo (connessa al raggiungimento degli obiettivi di budget) dovrà essere erogato nel rispetto dei tempi e dei criteri di seguito indicati:

- con gli stipendi del mese di novembre dell'anno di competenza si procederà all'erogazione dell'acconto della retribuzione di risultato nella misura massima del 50% della quota del Fondo a disposizione. Tale acconto sarà riconosciuto, previa verifica del raggiungimento degli obiettivi da parte di ciascuna Struttura, nella percentuale effettiva di raggiungimento degli obiettivi stessi e comunque nella misura massima del 50% della quota assegnata all'equipe. **La predetta verifica rispetto agli obiettivi assegnati verrà certificata, come previsto dalla normativa, dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni, sulla scorta del monitoraggio intermedio sul primo semestre di attività e degli eventuali ulteriori dati aggiornati che si renderanno disponibili, atti a fornire evidenza dello stato di avanzamento;**
- con gli stipendi del mese di maggio dell'anno successivo a quello di competenza si procederà all'erogazione del saldo; tale erogazione terrà conto della percentuale di raggiungimento degli obiettivi da parte di ciascuna Struttura, come certificata dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni, nonché, per i soli Dirigenti di Struttura Complessa/Semplice a Valenza Dipartimentale/in Staff, del grado di raggiungimento degli obiettivi aziendali di interesse regionale assegnati annualmente con Decreto regionale, ciò in considerazione del fatto che il raggiungimento dei predetti obiettivi non può essere che il frutto dell'impegno di tutto il personale, in particolare della Dirigenza collocata in posizione apicale.

Criteri per l'assegnazione del fondo di risultato alle singole UU.OO./Servizi/Aree

Per ogni Struttura Complessa/Semplice a Valenza Dipartimentale/Semplice in Staff la quota del Fondo di Risultato assegnata è determinata in base al numero dei dirigenti componenti l'equipe al 30 giugno dell'anno di competenza,

valorizzati con peso 1,5 i Responsabili di Struttura e peso di 1 gli altri Dirigenti. Nessun dipendente può essere escluso dalla partecipazione alle azioni definite dal Responsabile di Struttura per il conseguimento degli obiettivi di budget.

Criteri per la ripartizione d'equipe

Una percentuale di raggiungimento globale degli obiettivi di equipe superiore al 96% consentirà la liquidazione al 100% del fondo di risultato di equipe come sopra determinato; percentuali di raggiungimento dei risultati d'equipe inferiori al 96% ma superiori al 50% comporteranno una riduzione percentuale del fondo di risultato d'equipe come indicato dalla tabella prevista dall'art. 2 della Pre-Intesa e comunque una riduzione non inferiore al 30%.

Criteri per la ripartizione individuale ai Dirigenti Responsabili di Struttura

L'apporto individuale per i dirigenti Responsabili di Struttura (Complessa, Semplice a Valenza dipartimentale e in Staff alla Direzione Strategica) che concordano con la Direzione Strategica gli obiettivi annuali di budget, viene commisurato alla percentuale di raggiungimento globale degli obiettivi assegnati anche qualora si verificassero avvicendamenti in corso d'anno.

Il valore da liquidarsi ai predetti Responsabili viene, altresì, rapportato al raggiungimento degli obiettivi aziendali di interesse regionale, raggiungimento esplicitato a mezzo della valutazione attribuita annualmente al Direttore Generale.

L'importo non liquidato, per mancato raggiungimento degli obiettivi d'equipe e/o per la riduzione connessa alla valutazione degli obiettivi aziendali di interesse regionale, resta a disposizione del fondo di risultato dell'anno di competenza e verrà distribuito con i criteri di erogazione dei residui fondi concordati annualmente fra le parti.

Dirigenti di Struttura Semplice e Professionali

L'apporto individuale di ciascun dirigente è stabilito a consuntivo, a mezzo dell'apposita scheda di valutazione (allegata alla pre-intesa) dell'apporto individuale profuso per il raggiungimento degli obiettivi di budget dell'equipe. La valutazione attraverso la scheda dovrà avvenire in due momenti, uno intermedio, ragionevolmente entro il 15 settembre di ogni anno, che permetterà al valutato e al valutatore di verificare il livello di compliance alla performance attesa, ed uno definitivo, indicato nella scheda di budget, che fornirà la valutazione utile al calcolo delle spettanze economiche.

Al fine di dare maggiore trasparenza al percorso di valutazione indicato al punto precedente e favorire il confronto fra valutatore e valutato, sia in fase di valutazione intermedia che finale, il Responsabile di Struttura dovrà precisare nella scheda di valutazione individuale gli obiettivi assegnati al dirigente.

La quota spettante ai dirigenti di cui trattasi sarà pari al prodotto tra la % di raggiungimento degli obiettivi di equipe ed il peso assegnato per la scheda di valutazione. Per il triennio 2020-2022 il predetto "peso" verrà calcolato sulla base della tabella riportata sempre nell'Art. 2 della Pre-Intesa.

I contenuti della succitata scheda sono oggetto di contraddittorio tra il valutatore ed il dirigente interessato che può apporvi le proprie osservazioni ed accettare o non accettare gli stessi contenuti. L'eventuale non accettazione da parte del dirigente, sono oggetto di un secondo livello di valutazione che verrà attuato con le modalità di seguito esposte. In tutti i casi in cui non si sia giunti ad una valutazione condivisa, il Settore Trattamento Economico procederà ad approfondirne le motivazioni, convocando il Valutatore ed il Valutato, raccogliendo l'eventuale documentazione a supporto e tentando una prima mediazione, eventualmente avvalendosi di altre articolazioni aziendali. Nei casi in cui non si raggiunga comunque una valutazione condivisa, si ricorrerà al secondo livello di valutazione, delegato al Nucleo di Valutazione delle Prestazioni.

Qualora nell'ambito dell'equipe, uno o più dirigenti ottengano una valutazione non sufficiente (inferiore a 15/25), formalizzata mediante la scheda di valutazione di cui sopra, gli stessi non avranno diritto alla corresponsione della quota di Risultato che verrà distribuita, in proporzione, ai restanti membri dell'equipe, a condizione che l'equipe stessa abbia raggiunto gli obiettivi di budget con una percentuale superiore al 50%.

I sopra indicati criteri rispondono al dettato dell'art. 18 del D.Lgs 150/2009 il quale dispone che le amministrazioni debbano promuovere il merito ed il miglioramento della performance organizzativa ed individuale (comma 1) e

vieta la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi (“a pioggia”) di incentivi e premi (comma 2).

Risponde invece ai principi di trasparenza e correttezza dell’azione amministrativa la previsione che gli obiettivi assegnati dal responsabile ai singoli dirigenti, all’atto della condivisione con l’equipe degli obiettivi di budget, siano formalizzati nella scheda di valutazione.

Criteri e condizioni di liquidazione della retribuzione di risultato

Di seguito si elencano sinteticamente i criteri e le condizioni di liquidazione della retribuzione di risultato, ulteriori disposizioni sono indicate nell’art. 3 della pre-intesa

La quota individuale di retribuzione di risultato, determinata secondo i criteri esposti all’art. 2, sarà rapportata per la liquidazione a:

- periodo di servizio effettuato nell’anno di riferimento;
- percentuale di rapporto di lavoro;
- percentuale di riduzione per malattia degli emolumenti stipendiali al 90% e al 50%;

Risultati inferiori al 50% della percentuale di raggiungimento degli obiettivi di equipe, calcolata secondo i pesi assegnati nelle schede di budget, non daranno luogo alla retribuzione di risultato.

Valutazioni dell’apporto individuale, espresse a mezzo della scheda individuale indicata all’art. 2 punto 2.6, inferiori a punti 15/25 non daranno luogo alla retribuzione di risultato per i Dirigenti così valutati.

Le eventuali quote economiche conseguenti a conguagli negativi, o comunque non assegnate in sede di saldo per mancato conseguimento degli obiettivi concordati da parte delle equipe, resteranno a disposizione del Fondo dell’anno di riferimento, così come le quote risultanti dall’adeguamento di quanto assegnato ai Responsabili di Struttura in base al livello di raggiungimento degli obiettivi aziendali di interesse regionale.

Le eventuali quote economiche conseguenti a conguagli negativi o comunque non assegnate in sede di saldo per mancato conseguimento del peso massimo nella scheda di valutazione del dirigente, verranno re-distribuiti all’interno dell’equipe, qualora la stessa sia composta da almeno tre dirigenti, o resteranno a disposizione del fondo dell’anno di riferimento negli altri casi.

La certificazione intermedia del raggiungimento da parte di ciascuna Struttura degli obiettivi assegnati con la scheda di budget sarà effettuata dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni, sulla scorta della documentazione fornita in merito allo stato di avanzamento.

La certificazione finale sulla misura di raggiungimento dei risultati e sul conseguimento degli obiettivi concordati, sarà certificata dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni, sulla scorta della documentazione fornita dai competenti uffici e in base all’esito dell’eventuale contraddittorio con i Responsabili di Struttura se richiesto.

Premio di Eccellenza

Ai sensi dell’art. 30 comma 7 del CCNL Area Funzioni Locali è stata prevista una maggiorazione della quota di retribuzione di risultato che all’interno della pre-intesa viene denominata “premio di eccellenza” (art. 4 della pre-intesa). In sede di contrattazione integrativa sono stati concordati: la misura della maggiorazione e la modalità di liquidazione.

Ai Dirigenti che conseguono le valutazioni più elevate, in base al sistema di valutazione adottato dall’amministrazione, è attribuita una retribuzione di risultato con un importo maggiorato non inferiore al 20%, rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato. Tale quota è correlata al raggiungimento di uno o più obiettivi, riferiti agli effetti dell’azione dell’ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili.

Si precisa, infine, che la provvisoria consistenza dei Fondi per il personale della Dirigenza anno 2020 è stata resa nota con deliberazione n. 353 del 15/07/2020, e che la loro consistenza definitiva sarà deliberata a conclusione dell'esercizio 2020.

Il Dirigente Responsabile
U.O. Gestione Risorse Umane
Dott. Stefano Visconi