



ARPAM

AGENZIA REGIONALE
PER LA PROTEZIONE AMBIENTALE
DELLE MARCHE

AREA DELLA DIRIGENZA MEDICA

RELAZIONE ILLUSTRATIVA SULL'IPOTESI DI ACCORDO INTEGRATIVO STRALCIO SOTTOSCRITTO IN DATA 22 FEBBRAIO 2017

SUL REGOLAMENTO PER LA GESTIONE DEL SISTEMA DI VALORIZZAZIONE DELLE PERFORMANCE INDIVIDUALI CONNESSO SISTEMA PREMIANTE DELL'ANNO 2017 E SULLA DEFINIZIONE DEI CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DEL FONDO AZIENDALE FINALIZZATO AL FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNI 2015 E 2016 E DELLE RISORSE DISPONIBILI DEI FONDI CONTRATTUALI ANNI 2015 E 2016 ACCERTATE AL 31 DICEMBRE DI CIASCUN ANNO

A seguito delle trattative intervenute tra la delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione trattante di parte sindacale si è addivenuti, in data 22 febbraio 2017, alla sottoscrizione dell'ipotesi di accordo integrativo stralcio del personale area dirigenza medica dell'ARPAM con il quale le parti hanno sottoscritto il regolamento per la gestione del sistema di valorizzazione delle performance individuali connesso sistema premiante per l'anno 2017 ed a definire i criteri di ripartizione delle risorse del fondo aziendale finalizzato al finanziamento della retribuzione di risultato anni 2015-2016 e delle risorse disponibili dei fondi contrattuali anni 2011-2016 accertate al 31 dicembre di ciascun anno.

La vigente normativa legislativa in materia di contrattazione collettiva integrativa prevede che una volta sottoscritta l'ipotesi di contratto collettivo integrativo il controllo su detta ipotesi di contratto venga effettuato dal Collegio dei Revisori (in ARPAM Revisore Unico ai sensi della Legge Regionale n. 12 del 17.06.2011) in merito alla compatibilità dei costi della contrattazione con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione di norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori (art. 40 bis del D.Lgs n. 165/2001 e s.m.i.). L' art. 5, comma 4, del CCNL sottoscritto in data 3.11.2005 stabilisce che a tale scopo deve essere inviato al Collegio dei Revisori il testo dell'intesa siglata, corredato dalla relazione illustrativa e tecnico finanziaria.

Il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, d'intesa con il dipartimento della Funzione Pubblica, con circolare n. 25 del 19.7.2012, ha predisposto, ai sensi dell'art. 40 del D.Lgs. n.165/2001, gli schemi standard di relazione tecnico finanziaria e relazione illustrativa da allegare ai contratti integrativi che devono essere pubblicati in modo permanente sui rispettivi siti istituzionali al fine di assicurare trasparenza ed informazione sugli atti relativi alla specifica contrattazione.

La presente relazione illustrativa viene pertanto trasmessa al Revisore Unico dell'ARPAM unitamente alla relazione tecnico finanziaria al fine di fornire le previste specificazioni attinenti il percorso ed i contenuti della contrattazione integrativa e per l'attestazione della compatibilità e sostenibilità nell'ambito degli strumenti annuali e pluriennali di Bilancio.

MODULO 1 - ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI, SINTESI DEL CONTENUTO DEL CONTRATTO ED AUTODICHIARAZIONE RELATIVE AGLI ADEMPIMENTI DELLA LEGGE

| | |
|--|--|
| Data di sottoscrizione | Data di sottoscrizione ipotesi di accordo: 22 febbraio 2017 |
| Periodo temporale di vigenza | Anni 2015, 2016 e 2017 nonché anni dal 2011 al 2014 relativamente ai criteri di ripartizione delle risorse residue accertate al 31 dicembre di ciascun anno. |
| Composizione della delegazione trattante | <p>COMPOSIZIONE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE:</p> <p><u>Delegazione di parte pubblica:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Direttore Generale - Direttore Amministrativo - Direttore Tecnico Scientifico <p><u>Delegazione di parte sindacale:</u></p> <p><u>Rappresentanti territoriali:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - CIMO- Dr. Moretti Luciano - ANAAO/ASSOMED - Dr. Mercante Oriano <p><u>Rappresentanti aziendali:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - CIMO- Dr. Baldini Marco - ANAAO/ASSOMED - Dr. Mariottini Mauro <p>FIRMATARI DELL'ACCORDO:</p> <p><u>Delegazione di parte pubblica:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Direttore Generale Dott. Mario Pompei - Direttore Amministrativo Dott. Milco Coacci <p><u>Delegazione di parte sindacale:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - CIMO- Dr. Baldini Marco - ANAAO/ASSOMED - Dr. Mariottini Mauro |
| Soggetti destinatari | Dirigenti ARPAM area dirigenza Medica |
| Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica) | L'ipotesi di contratto integrativo stralcio definisce il regolamento per la gestione del sistema di valorizzazione delle performance individuali connesso sistema premiante dell'anno 2017 nonché i criteri di ripartizione delle risorse del fondo aziendale finalizzato al finanziamento della retribuzione di risultato anni 2015-2016 e delle risorse disponibili dei fondi contrattuali anni 2011-2016 accertate al 31 dicembre di ciascun anno |
| procedurale e degli atti pronevitecici e | <p>Intervento dell'Organo di controllo interno. di</p> <p>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa. di</p> <p>La presente relazione unitamente alla relazione tecnico finanziaria viene trasmessa all'organo di controllo - Revisore Unico dell'ARPAM - per la dovuta certificazione ai sensi dell'art. 40 bis del D.lgs n. 165/2001 e s.m.i..</p> <p>Nel caso in cui l'organo di controllo dovesse effettuare rilievi saranno poste in essere le eventuali misure correttive, se dovute.</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>Gli obiettivi di performance generali e specifici da assegnare per gli anni 2011, 2012, 2013, 2014 e 2015 sono stati definiti con determine n.66/DG del 24.05.2011, n. 75/DG del 22.05.2012, n.131/DG del 30.9.2013, n. 103 del 18.6.2014 e n.167/DG del 5.12.2014, n. 25 del 25 marzo 2015</p> <p>Per gli anni 2013, 2014 e 2015 sono stati individuati altresì specifiche progettualità per l'utilizzo delle risorse residue accertate nei medesimi anni.</p> <p>Con determina n. 127 del 10 dicembre 2015 l'ARPAM ha approvato l'aggiornamento, per l'annualità 2015, del Piano della Performance per il triennio 2013-2015.</p> <p>Con determina n. 11 del 30 gennaio 2016 l'ARPAM ha approvato il piano della performance triennio 2016-2018.</p> <p>Con determina n. 11 del 31 gennaio 2017 l'ARPAM ha approvato il piano della performance triennio 2017-2019.</p> <p>In conformità a quanto disposto dall'art. 11, comma 2, del D.lgs. 150/2009, l'ARPAM:</p> <ul style="list-style-type: none"> - con determina n. 20 del 4 marzo 2015 ha adottato in via definitiva il piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza 2015-2017; - con determina n. 23 del 16 marzo 2016 ha adottato in via definitiva il piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza 2016-2018; - con determina n. 12 del 31 gennaio 2017 ha adottato il piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza 2017-2019. <p>L'ARPAM procederà a pubblicare sul sito istituzionale dell'ARPAM, nella sezione "Amministrazione trasparente", successivamente all'avvenuta certificazione da parte del Revisore Unico, l'accordo integrativo nonché la presente relazione illustrativa e l'allegata relazione tecnico finanziaria. Sul sito istituzionale l'ARPAM ha già provveduto a pubblicare la scheda 2 e la tabella 15 del conto annuale anno 2015, quest'ultimo è stato pubblicato in forma integrale in conformità a quanto disposto dal D.L.gs n. 33/2013.</p> <p>Il Comitato di controllo interno e di valutazione di cui alla L.R. n.13/2004 per gli anni 2011, 2012, 2013, 2014 e 2015 ha proceduto ad attestare, a conclusione del procedimento di valutazione del personale relativamente agli obiettivi assegnati nei detti anni, l'esito della verifica dei risultati conseguiti sui predetti obiettivi definiti dalla Direzione Generale dell'ARPAM, come da verbali agli atti dell'ARPAM.</p> |
|--|---|---|

MODULO 2
ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO - ATTESTAZIONE DELLA
COMPATIBILITÀ CON I VINCOLI DERIVANTI DA NORME DI LEGGE E DI CONTRATTO
NAZIONALE

NORMATIVA CONTRATTUALE DI RIFERIMENTO:

- Artt. 64 e 65 C.C.N.L. 5.12.1996
- Art. 52 C.C.N.L. 8.6.2000
- Art. 11 CCNL 6.5.2010
- Art. 17 e 18 D.Lgs. n. 150 del 27.10.2009
- Manuale della valutazione dei dirigenti - Deliberazione D.G. n.55 del 18.03.2003

L'ipotesi di accordo integrativo aziendale rispetta i principi generali di cui all'art. 17, comma 2, del D.Lgs n. 150/2009 (assenza di nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica) ed all'art. 18 D.Lgs 150/2009 (attribuzione selettiva di incentivi: divieto di distribuzione indifferenziata in assenza delle verifiche ed attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione).

Le risorse dei fondi aziendali per gli anni dal 2009 al 2016 sono stati determinate con i seguenti provvedimenti:

- per gli anni 2009 e 2010, in via definitiva: determina n. 88 del 30.6.2011 e successiva determina di integrazione n. 44 del 30.4.2015;
- per gli anni 2011, 2012, 2013 e 2014, in via definitiva: determina n. 44 del 30.4.2015;
- per l'anno 2015, in via definitiva, e per l'anno 2016, in via provvisoria: determina n. 116 del 14.11.2016,

per gli importi analiticamente descritti nella relazione tecnico finanziaria allegata.

Con il regolamento per la gestione del sistema di valorizzazione delle performance individuali connesso sistema premiante per l'anno 2017 è intenzione dell'ARPAM procedere all'adozione, in via uniforme, di una metodologia per tutto il contesto produttivo, così com'è articolato nelle diverse strutture organizzative, attraverso un sistema che si fonda sul principio che la "retribuzione di risultato" deve essere necessariamente legata alle logiche del budgeting, con l'obbligo di verificare il diritto alla distribuzione dell'incentivo in base al grado di raggiungimento degli obiettivi, misurato attraverso il sistematico impiego di opportuni indicatori di risultato. La retribuzione di risultato conserva, pertanto, il suo forte valore di leva gestionale per incentivare il personale a raggiungere gli obiettivi assegnati alla struttura di appartenenza.

Oltre alla sottoscrizione del Regolamento per la gestione del "Sistema di valorizzazione delle performance individuali connesso sistema premiante dell'anno 2017" le parti hanno sottoscritto specifica norma transitoria con la quale sono stati definiti i criteri di ripartizione delle risorse del fondo aziendale finalizzato al finanziamento della retribuzione di risultato per gli anni 2015 e 2016 e delle risorse disponibili dei fondi contrattuali anni 2011-2016 accertate al 31 dicembre di ciascun anno; criteri per i quali fino alla data di sottoscrizione del CCI in data 22 febbraio 2017 non si era mai giunti ad un accordo.

Si precisa che la parte sindacale ha proceduto a sottoscrivere l'ipotesi di accordo fatte salve le dichiarazioni a verbale, allegate al medesimo accordo, per le problematiche non affrontate nell'accordo stesso; peraltro anche la Parte Pubblica ha presentato proprie dichiarazioni a verbale allegata all'accordo medesimo.

Relativamente al fondo aziendale finalizzato al finanziamento della retribuzione di risultato anni 2015 e 2016 con l'accordo si conferma, con le precisazioni indicate nell'accordo medesimo, l'utilizzo dei criteri di ripartizione definiti con il precedente contratto collettivo integrativo stralcio sottoscritto in data 19.12.2012 con validità per l'anno 2012 ed anni

seguenti.

Le parti hanno inoltre stabilito di ripartire le somme ancora disponibili dei fondi contrattuali anni 2011, 2012, 2013, 2014 e 2015 accertate al 31 dicembre di ciascun anno, integrando i criteri di ripartizione delle risorse del fondo aziendale finalizzato al finanziamento della retribuzione di risultato definiti con il richiamato contratto collettivo integrativo stralcio sottoscritto in data 19.12.2012, sulla base della proposta avanzata dalle OO.SS. allegata (all. B), al medesimo accordo che la delegazione trattante di parte pubblica ha ritenuto congrua nelle percentuali finali rispetto ai risultati legati al raggiungimento degli obiettivi, alle ore prestate ed alla valenza dell'incarico di funzione dirigenziale.

Il monitoraggio dei fondi aziendali relativi agli anni suddetti ha rilevato risorse ancora disponibili alla data del 31 dicembre di ciascun anno nel fondo per la retribuzione di posizione, equiparazione, indennità struttura complessa, S.T.E. (art. 9 CCNL 6.5.2010) e nel fondo trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro (art. 10 CCNL 6.5.2010) così come evidenziati nel prospetto allegato all'accordo e come analiticamente descritto nella relazione tecnico finanziaria allegata.

Per tutte le annualità suddette, le parti hanno preso atto che i residui accertati al 31 dicembre di ciascun anno nel fondo aziendale finalizzato alla corresponsione dell'indennità di specificità medica, della retribuzione di posizione, dell'indennità di struttura complessa (art. 9 del CCNL 6.5.2010) e del fondo aziendale per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro (art. 10 CCNL 6.5.2010) vanno temporaneamente trasferiti, ai sensi dell'art. 52, comma 4, lett. c, del CCNL 8.6.2000 e dall'art. 50, c. 4, del CCNL 8.6.2000, disposizioni confermate dai successivi CCNL di categoria e da ultimo dall'art. 8, comma 3, CCNL 6.5.2010, nel fondo della retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale di cui all'art. 11 del CCNL 6.5.2010, per l'attuazione delle sue finalità; come da CCNL le relative risorse sono riassegnate ai fondi di pertinenza dell'anno successivo e non si storicizzano nel fondo della retribuzione di risultato.

Per ciascun anno, dal 2011 al 2016, nonché con riferimento a ulteriori disponibilità residue accertate a consuntivo per gli anni 2009 e 2010, sono stati definiti i criteri di ripartizione delle somme residue accertate al 31 dicembre di ciascun anno; le risorse residue DI ciascun anno sono temporaneamente trasferite nel fondo della retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale di cui all'art. 11 del CCNL 6.5.2010, per l'attuazione delle sue finalità ed in particolare, relativamente agli anni 2011 e 2012, per il conseguimento degli obiettivi generali assegnati rispettivamente con determina n. 66/DG del 24.05.2011 e n. 75/DG del 22.05.2012, e per gli anni 2013, 2014 e 2015 per il raggiungimento degli obiettivi legati a specifiche progettualità per l'utilizzo delle risorse residue accertate nei medesimi anni definite con determina n.131/DG del 30.9.2013, n. 103 del 18.6.2014, n.167/DG del 5.12.2014 e n. 25 del 25 marzo 2015.

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

Dott. Milco Coacci



Il Responsabile del Procedimento

Dott. Alberto Caiozzo

