

**Accordo integrativo aziendale in applicazione del CCNL dell'Area della dirigenza SPTA del SSN II biennio economico 2008 – 2009 sottoscritto il 6 maggio 2010. Determinazione fondi anni 2013 e 2014. Definizione retribuzione di risultato anno 2014, Rep. n. 238 del 4/4/2014**

**Modulo 1 - Scheda 1.1**

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

<b>Data di sottoscrizione</b>	Rep. n. 238 del 4/4/2014
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Anni 2013 e 2014
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <p>Direttore Generale</p> <p>Responsabile Area Sviluppo Risorse Umane e Relazioni Sindacali – Coordinatore Delegazione Trattante</p> <p>Direttore Sezione Provinciale di Modena – Componente Delegazione Trattante</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <p>ANAAO Assomed</p> <p>Fedir Sanità</p> <p>FP CGIL</p> <p>CISL FP</p> <p>CISL FP Cosiadi</p> <p>UIL FPL</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <p>ANAAO Assomed</p> <p>Fedir Sanità</p> <p>FP CGIL</p> <p>CISL FP</p> <p>UIL FPL</p>
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale dirigente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Determinazione dei fondi relativi agli anni 2013 e 2014 di cui al CCNL dell'Area della dirigenza SPTA del SSN II biennio economico 2008 – 2009 sottoscritto il 6 maggio 2010. Definizione della retribuzione di risultato anno 2014.

<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>  <b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	Viene allegata la certificazione del Collegio dei Revisori emessa in data 27/3/2014.
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009: Programma triennale delle attività 2013-2015 approvato con DDG 78/2012 e successivamente con DGR 1220/2013; Programma triennale 2014-2016 e Annuale 2014 delle attività di Arpa approvato con DDG 90/2013.
		Il Programma triennale di avvio per l'integrità e la trasparenza. Anni 2014-2016, previsto dagli art. 10 e 46 del d. lgs. 33/2013, è stato adottato con DDG 4/2014.
		Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui al d. lgs. 33/2013
La Relazione della performance anno 2013 è stata adottata con DDG 45/2014, previa validazione dell'OIV di Arpa.  La Regione Emilia-Romagna ha istituito un Organismo Indipendente di Valutazione per gli enti e le aziende del SSR con Legge Regionale 20 dicembre 2013, n. 26, ed ha approvato con DGR 334/2014 la disciplina per l'attivazione e il funzionamento dell'OIV per gli enti e le aziende del SSR e per Arpa ER. Nelle more delle disposizioni legislative e regolamentari regionali, Arpa ha proceduto ad istituire in via transitoria l'OIV con DDG 38/2013.		
<b>Eventuali osservazioni</b>		

**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 rep. n. 238/2014 in oggetto definisce i fondi relativi agli anni 2013 e 2014 di cui al CCNL dell'Area della dirigenza SPTA del SSN II biennio economico 2008 – 2009, sottoscritto il 6 maggio 2010, e definisce le quote capitarie della retribuzione di risultato per l'anno 2014 .

L'accordo conferma le politiche relative al sistema di valutazione del personale dirigente già concordate con il Verbale di Concertazione rep. N. 173/2010, e conferma, anche per il 2014, il bonus delle eccellenze, al quale concorrono i soli dirigenti che si sono collocati nella fascia di merito più alta della valutazione dei comportamenti organizzativi.

Questa amministrazione ha proceduto alla determinazione in via provvisoria dei fondi contrattuali del personale del comparto e della dirigenza di Arpa relativi agli anni 2013 e 2014 con delibere del Direttore Generale n. 82/2013 e n. 6/2014, che qui vengono integralmente richiamate.

La determinazione dei fondi relativi agli anni 2013 e 2014 è avvenuta nel rispetto dell'art. 9 comma 2 bis del d.l. n. 78/2010, convertito nella L. n. 122/2010, il quale dispone quanto segue:

- a decorrere dal 1/1/2011 e sino al 31/12/2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010;
- l'ammontare delle risorse di cui al punto precedente è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio.

Si precisa che l'ammontare complessivo delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, per gli anni 2013 e 2014 è **inferiore** al corrispondente ammontare dell'anno 2010 nel rispetto del sopra citato art. 9 comma 2 bis del d.l. n. 78/2010, convertito nella L. n. 122/2010, come da tabella conservata agli atti dell'Area Sviluppo Risorse Umane e Relazioni Sindacali.

La determinazione dei fondi relativi agli anni 2013 e 2014 è avvenuta altresì nel rispetto di quanto disposto dal documento di linee guida della Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome del 10/2/2011, successivamente integrate in data 13/10/2011 e in data 7/2/2013, recepite con Deliberazioni della Giunta Regionale n. 1783/2011, n. 108/2012 e n. 705/2013.

Nello specifico si rileva che l'entità del personale dirigente in servizio al 31/12/2013 è risultata invariata rispetto all'entità del personale dirigente in servizio al 1/1/2013, e che la previsione di personale dirigente in servizio al 31/12/2014 risulta inferiore rispetto all'entità del personale dirigente in servizio al 1/1/2014, e che, pertanto, si è proceduto alla corrispondente riduzione dei fondi contrattuali.

Nella definizione dei fondi relativi agli anni 2013 e 2014 sono state considerate le seguenti decurtazioni:

- decurtazioni derivanti dall'attuazione del progetto di risoluzione del rapporto di lavoro del personale dirigente, di cui al verbale di concertazione n. 162/2009;
- decurtazioni derivanti dall'applicazione delle disposizioni previste dal D.L. n. 78/2010 convertito nella L. n. 122/2010, in coerenza con quanto disposto dalle sopra citate Linee Guida della Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome;

- cancellazioni di incarichi dirigenziali disposte a seguito delle modifiche organizzative dei singoli nodi, come risulta dalle tabelle conservate agli atti dell'Area Risorse Umane e Relazioni Sindacali.

Si rileva che la stima del personale in servizio con riferimento al periodo 1/1/2014 – 31/12/2014 è stata effettuata con criteri di prudenzialità sulla base delle informazioni ad oggi possedute. Eventuali variazioni del valore della stima effettuata daranno luogo ad una rideterminazione, in positivo o in negativo, dei fondi relativi all'anno 2014.

Si precisa che con l'Accordo Rep. 230/2013 è stato concordato di assegnare i residui dei fondi dell'anno 2012, che vengono confermati nell'importo di euro 109.067,49, al fondo art. 10 (risultato) dell'anno 2013, e che tali risorse sono state utilizzate per le politiche relative alla retribuzione di risultato del medesimo anno.

Si precisa, altresì che, visto l'ammontare del fondo di cui all'art.10 (risultato) anno 2013 e la relativa previsione di spesa, è possibile destinare quota parte delle risorse residue, nella misura stimata di euro 108.000,00 al medesimo fondo anno 2014, finalizzandole alle politiche della retribuzione di risultato - anno 2014.

Con il presente accordo rep. n. 238/2014, vengono, pertanto, definite le quote capitarie di retribuzione di risultato per l'anno 2014.

L'eventuale ulteriore quota di risorse residue dei fondi di cui agli artt. 8, 9 e 10 CCNL 06/05/2010 RS e RPTA, anno 2013, che si dovesse determinare a conclusione delle procedure di liquidazione delle relative competenze, sarà oggetto di specifica negoziazione tra la delegazione trattante di ARPA e le OO.SS. delle Aree della Dirigenza.

## **b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse dei Fondi contrattuali**

Le destinazioni dei fondi contrattuali, e le relative politiche di sviluppo del personale, sono regolate in Arpa dai seguenti accordi.

**Fondo art. 8** (Fondo per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa):

Accordo rep. n. 199/2012, con il quale è stato concordato il quadro complessivo delle posizioni dirigenziali di Arpa per il triennio 2012-2014 e le relative graduazione, tipologia di incarico e valorizzazione;

**Fondo art. 9** (Fondo del trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro)

Accordo rep. n. 92/2002, con il quale è stato determinato il compenso per la partecipazione al Progetto relativo alle attività istituzionali e obbligatorie da effettuare in orario notturno e festivo;

Accordo rep. n. 144/2008, che integra l'Accordo rep. n. 92/2002 relativamente al compenso per la partecipazione al Progetto relativo alle attività istituzionali e obbligatorie da effettuare in orario notturno e festivo;

Verbale di concertazione rep. n. 143/2008, con il quale è stata concordata l'organizzazione del servizio di pronta disponibilità;

**Fondo art. 10** (Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale)

Verbale di concertazione rep. n. 173/2010, con il quale si è proceduto alla revisione del sistema di valutazione del personale dirigente con l'estensione della valutazione anche ai comportamenti organizzativi;

Accordo rep. n. 226/2013, con il quale sono state concordate le modalità di utilizzo delle risorse destinate alla retribuzione di risultato del personale dirigente per l'anno 2013;

**c) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di *meritocrazia e premialità* (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**

Con il Verbale di concertazione rep. n. 173/2010 si è proceduto alla revisione del sistema di valutazione del personale dirigente estendendo la valutazione anche ai comportamenti organizzativi.

Pertanto, l'attuale sistema di valutazione del personale dirigente si compone di:

- valutazione delle prestazioni (ValPrest), in termini di raggiungimento degli obiettivi assegnati. Per la valutazione della prestazione viene utilizzata una specifica scheda ValPrest;
- valutazione dei comportamenti organizzativi (ValComp). A tal fine l'Agenzia ha preventivamente definito uno specifico "Repertorio dei comportamenti organizzativi del personale dirigente di Arpa", inteso quale insieme di fattori/competenze che definiscono i comportamenti "attesi" dai dirigenti. I valutati compilano una relazione di autovalutazione, sulla base di un format predefinito, e i giudizi vengono espressi tramite una specifica scheda ValComp.

Gli esiti del processo di valutazione, relativamente all'anno 2013, hanno evidenziato una reale differenziazione nei giudizi sulla valutazione dei comportamenti organizzativi del personale dirigente, con conseguente differenziazione del premio spettante.

**d) illustrazione dei *risultati attesi* dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009**

I risultati attesi e auspicati dalla contrattazione decentrata sono volti a concretizzare i principi delineati nelle norme contrattuali mediante l'utilizzo delle risorse rese disponibili, al fine di contemperare l'esigenza di assicurare ed incrementare l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e crescita professionale del personale.