

**RELAZIONI ILLUSTRATIVA E TECNICO-FINANZIARIA SUL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE DEL 4 GIUGNO 2020 – AREA COMPARTO – TRA ASL3, RSU E OO.SS. CGIL, CISL, FIALS, NURSING UP E UIL IN MATERIA DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE TRA LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO DI CUI ALL'ART. 8 COMMA 5 LETTERA a), b), l), m) CCNL 21.05.2018 PER L'ANNO 2019**

Le presenti relazioni “illustrativa” e “tecnico-finanziaria” sono predisposte in conformità alle previsioni dell’art. 40 e dell’art. 40bis del D.Lgs. n. 165 del 2001, come modificati, da ultimi, rispettivamente dall’art. 54 e dall’art. 55 del D.Lgs. n. 150 del 2009, nonché tenuto conto della Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione pubblica – n. 7 del 13 maggio 2010.

Le stesse vengono redatte secondo quanto previsto dallo schema standard predisposto dal Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato con la circolare n. 25/2012 e dalle “Note applicative Circolare Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19 luglio 2012: schema di relazione tecnico-finanziaria”.

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

**II .1.Modulo 1 – Scheda 1.1**

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

Data di sottoscrizione	4 giugno 2020
Periodo temporale di vigenza	<u>Vigenza giuridica</u> : triennio 2018/2020. <u>Vigenza economica</u> : riferita all’esercizio di imputazione delle risorse ivi disciplinate – anno 2019
Composizione della delegazione trattante	<u>Parte Pubblica</u> (ruoli/qualifiche ricoperti): Direttore Amministrativo, Direttore Sanitario, Direttore Socio Sanitario, Direttore Sanitario, Direttore Dipartimento Giuridico, Direttore S.C. Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane. Firmatari: Direttore Amministrativo, Direttore Sanitario, Direttore Socio Sanitario, Direttore S.C. Gestione e Sviluppo Risorse Umane.  <u>Parte Sindacale</u> : R.S.U. e OO.SS. ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, FIALS, NURSING UP, UIL FPL  Firmatari: R.S.U. e OO.SS (elenco sigle): FP-CGIL, FIALS, NURSING UP, UIL FPL

Soggetti destinatari		Personale del Comparto
<b>Materie Trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		Fondi contrattuali relativi all'anno 2019 e relative destinazioni. Istituti contrattuali connessi di cui al CCNL 21.05.2018: criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale, criteri per la differenziazione del premio individuale ex art. 82, elevazione dell'indennità di pronta disponibilità ex art. 8 c. 5 lett. l), elevazione indennità di lavoro notturno ex art. 8 c. 5 lett. m).
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti preordinati e successivi alla contrattazione	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa</b>	<i>E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno</i> La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Collegio Sindacale
		<i>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli</i>
		<i>E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?</i>  Sì, il "Piano della Performance anno 2019" è stato adottato con Deliberazione n. 303 del 26/6/2019.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<i>E' stato adottato il programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009?</i>  Sì, con Deliberazione n. 46 del 31/1/2019 è stato approvato il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza 2019 – 2021
		<i>E' stato assolto all'obbligo di pubblicazione, di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2019?</i> <i>N.B.: gli obblighi sono quelli di cui al d.lgs. 33/2013.</i>  Sì
		<i>La Relazione della Performance è stata validata dal Nucleo di Valutazione ai sensi dell'art. 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009?</i>  La relazione della performance è in corso di validazione da parte del OIV aziendale.
Eventuali osservazioni		nessuna ulteriore osservazione

## 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, 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 specifica materia trattata

Premesso che:

- ai sensi dell'art. 40, c. 1 del D.Lgs. n. 165 del 2001 sono individuate le materie regolate in sede di contrattazione collettiva;
- ai sensi dell'art. 40 c. 3bis del D.Lgs. n. 165 del 2001 e s.m.i, la contrattazione collettiva integrativa "si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono".

L'ipotesi di accordo in esame, sottoscritta in data 4 giugno 2020, riguarda, sulla base della composizione dei fondi contrattuali relativi all'anno 2019, le modalità di utilizzo delle risorse disponibili per quegli istituti contrattuali aventi un diretto impatto economico sui fondi stessi, quali la performance organizzativa e individuale, la differenziazione del premio individuale ex art. 82 CCNL 21.05.2018, l'elevazione dell'indennità di pronta disponibilità ex art. 8 c. 5 lett. l), l'elevazione indennità di lavoro notturno ex art. 8 c. 5 lett. m) medesimo CCNL.

Nella definizione del CCIA si è tenuto conto delle disposizioni del Contratto Collettivo Nazionale 2016-2018, sottoscritto il 21 maggio 2018 che all'art. 9 c. 1 CCNL 21.05.2018 prevede, tra l'altro, che "i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 8 comma 5 (...) possono essere negoziati con cadenza annuale".

Di seguito, si richiamano le norme contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa delle specifiche materie trattate:

- per il fondo condizioni di lavoro e incarichi: art. 80 CCNL 21.05.2018;
- per il fondo premialità e fasce: art. 81 CCNL 21.05.2018;
- per la differenziazione del premio individuale: art. 82 CCNL 21.05.2018;
- per le performance organizzative e individuali: art. 81 c. 6 CCNL 21.05.2018;
- per le indennità di pronta disponibilità e di lavoro notturno: art. 8 c. 5 lettere l), m).

b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione

L'ipotesi di accordo in esame definisce in merito alle materie di cui alle lettere a), b), l), m) dell'art. 8 c. 5 del CCNL 21.05.2018.

Nel punto a) *criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa* sono state complessivamente trattate tutte le risorse afferenti i fondi contrattuali citati (per i quali si rimanda alla relazione tecnico-finanziaria): sia gli istituti aventi destinazioni non disponibili alla

contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione (in quanto risultati di dinamiche di automatismi retributivi) sia gli istituti con destinazioni specificamente regolate dalla contrattazione integrativa aziendale dell'anno di riferimento o anche di anni precedenti.

In considerazione del fatto che il nuovo assetto organizzativo degli incarichi di funzione non ha trovato completa applicazione nell'anno 2019, le parti hanno concordato di destinare alla voce "indennità di incarico di funzione e coordinamento ad esaurimento" la somma pari ad € 970.000,00 per il solo anno 2019 e a parziale deroga dell'accordo sottoscritto in data 2 agosto 2019.

Relativamente al punto b) *criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance* è stata definita la seguente ripartizione:

- 80%: grado di conseguimento degli obiettivi di budget assegnati;
- 20%: valutazione delle competenze e dei comportamenti individuali.

Per gli ulteriori aspetti di dettaglio si rimanda al successivo punto d)

Relativamente a quanto previsto dalla lettera l) dell'art. 8 c. 5 del già citato CCNL 21.05.2018 riguardante "*l'eventuale elevazione dell'indennità di pronta disponibilità con onere a carico del Fondo di cui all'art. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi)*", in considerazione della disponibilità del fondo ex art. 80, viene concordata l'elevazione, per il solo anno 2019, dell'indennità di pronta disponibilità di cui all'art. 28 del CCNL 21.05.2018 da € 1,72/h a € 2,20/h, evidenziando, pertanto, che la quota aggiuntiva non verrà storicizzata e sarà rivista in base alle disponibilità del fondo.

In riferimento a quanto previsto dalla lettera m) medesimo CCNL riguardante "*l'eventuale elevazione dell'indennità di lavoro notturno con onere a carico del Fondo di cui all'art. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi)*", con riguardo alla già citata disponibilità del fondo ex art. 80, si è concordata l'elevazione, per il solo anno 2019, dell'indennità di lavoro notturno da € 2,74/h a € 5,00/h, evidenziando, pertanto, che la quota aggiuntiva non verrà storicizzata e sarà rivista in base alle disponibilità del fondo.

Nell'ipotesi di accordo viene effettuato un rinvio a successive trattative per la definizione dei criteri di cui alle lettere c), d), e), f), h), i), j) k), n).

Riguardo al punto g), dell'art. 8 c. 5 del CCNL 21.05.2018 risulta sia clausola non applicabile, come meglio specificato nel testo del CCIA.

c) gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa.

L'ipotesi di accordo ha comportato l'abrogazione implicita di tutte le disposizioni contrattuali precedenti non compatibili con il presente CCCIA.

d) 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

Per il 2019 è stato definito un sistema premiante che ha messo in relazione, ai sensi di quanto previsto dall'art. 7 del D. Lgs n. 150/2009, il sistema di misurazione e valutazione della performance aziendale definito dal percorso di budget nonché il sistema di misurazione e di valutazione della performance individuale.

L'Azienda ha avviato la procedura di valutazione individuale del personale del Comparto a decorrere

dall'anno 2013 sulla base della Deliberazione n. 372 del 25/06/2013 con cui la stessa Azienda ha approvato e adottato in coerenza con l'art. 7 c. 1 del D. Lgs. 150/2009, il Regolamento "Valutazione permanente individuale del personale di comparto".

Il sistema di valutazione delle prestazioni del personale di comparto si configura come un sistema integrato di valutazione che apprezza due distinti profili:

- il livello di conseguimento dei risultati nell'attività svolta attraverso la partecipazione del personale assegnato alla struttura;
- il livello di prestazioni individuali, le competenze, ovvero il grado di professionalità espressa nell'espletamento del servizio.

Si evidenzia che all'esito della valutazione dei seguenti livelli si collega anche la corresponsione della retribuzione di risultato secondo i parametri previsti per i due livelli (performance organizzativa e performance individuale) a cui corrispondere quote percentuali da erogare.

La quota relativa al budget è rapportata al raggiungimento degli obiettivi della scheda di budget secondo i seguenti parametri:

- *Punteggio da 100 a 92, obiettivo raggiunto: quota percentuale da erogare 100%;*
- *Punteggio inferiore a 91 fino a 74, obiettivo parzialmente raggiunto: quota percentuale da erogare 90%;*
- *Punteggio inferiore a 73 fino a 50 obiettivo parzialmente raggiunto: quota percentuale da erogare 80%;*
- *Punteggio inferiore a 50, obiettivo non raggiunto: nessuna quota da erogare*

La quota incentivante relativa alla valutazione individuale viene rapportata al punteggio ottenuto secondo i seguenti parametri:

- *punteggio da 50 a 45: quota percentuale da erogare 100%;*
- *punteggio da 44 a 39: quota percentuale da erogare 90%;*
- *punteggio da 38 a 33: quota percentuale da erogare 80%;*
- *punteggio da 32 a 20: quota percentuale da erogare 70%;*
- *punteggio minore o uguale a 19: nessuna quota da erogare.*

Si rileva che gli obiettivi di performance individuale sono stati integrati su richiesta dei Responsabili delle Strutture di riferimento da attività ritenute assolutamente indispensabili a garantire la qualità dei processi assistenziali e organizzativi, progetti di miglioramento quali / quantitativi di specifiche attività sanitarie, tecniche e amministrative, nell'ambito delle aree strategiche aziendali di cui alle linee di indirizzo del budget 2019 e più precisamente:

Area strategica n. 1 punto a) Accoglienza/contatto con l'utenza CUP relativamente alle attività legate all'apertura degli ambulatori il sabato mattina, all'esenzione ticket, alla gestione cassa e all'attività presso la Casa Circondariale di Marassi;

Area strategica n. 3 punto a) Supporto programmato alle esigenze di adeguamento per la sicurezza degli ambienti, relativamente alle attività collegate alle squadre antincendio e alla gestione dell'elisuperficie e verifica ascensori,

Le predette attività, già parte dei progetti strategici e organizzativi dell'anno 2018, costituiscono, pertanto, parte sostanziale del ciclo della performance e sono state inserite nelle schede di valutazione individuale, destinando a ogni specifico obiettivo / attività uno specifico importo.

La liquidazione viene subordinata al raggiungimento degli obiettivi secondo gli indicatori di risultato previsti e rapportata alla presenza in servizio del personale interessato e alle categorie di assenze che non vanno computate ai fini della corresponsione (Tabella Allegato 3 del CIA).

La liquidazione avverrà, previa certificazione del Collegio Sindacale, a seguito della procedura di valutazione da parte del competente O.I.V..

Con riferimento alla differenziazione del premio individuale di cui all'art. 82 del CCNL 21.05.2018 che prevede: “*ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell’Azienda o Ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all’art. 81, comma 6, lett. b) che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1*”, viene stabilito che tale maggiorazione sarà corrisposta a una quota limitata di personale individuata per profilo professionale come da specifica tabella riportata nel CCIA col rapporto di una unità ogni 25, fino a un massimo di 160 premi.

Le quote verranno liquidate al personale che ha conseguito la massima valutazione (50/50) fino al limite previsto. In caso di parità, si terrà conto della valutazione media ottenuta nell'ultimo triennio.

In caso di ulteriore parità, si procederà a verificare mediante la valutazione del risultato di apposito questionario di valutazione su specifiche materie di interesse aziendale quali privacy, trasparenza, anticorruzione, sicurezza. In caso di ulteriore parità verranno applicati i criteri di preferenza in ordine all'età di cui alla normativa concorsuale.

Le parti stabiliscono che il valore medio pro capite dei premi da attribuire al personale sarà pari al 30% calcolato sul valore medio pro capite dei premi individuali attribuiti.

*e) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche 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)*

Nell'anno 2019 non sono state previste progressioni economiche orizzontali.

*f) 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*

In riferimento al Piano della Performance quale strumento di programmazione gestionale, saranno sottoposti all' O.I.V., da parte del Direttore della S.C. Pianificazione, Programmazione e Controllo, i risultati della sottoscrizione del CCIA relativamente ai criteri per l'attribuzione dei premi correlati alle performance organizzativa e individuale al fine di definire, effettuata la valutazione, l'attribuzione delle quote accessorie.

Il risultato atteso è la differenziazione del premio di che trattasi, in maniera da collegarlo il più possibile al grado di partecipazione di ciascun dipendente al raggiungimento degli obiettivi di performance.

*g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto*

Non si ritengono necessarie ulteriori integrazioni in merito.