

**RELAZIONI ILLUSTRATIVA E TECNICO-FINANZIARIA SUL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE
DEL 04.10.2022 – AREA COMPARTO – TRA ASL3, RSU E OO.SS. CGIL, CISL, FIALS E UIL
PARTE ECONOMICA 2022**

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 ottobre 2022
Periodo temporale di vigenza	<u>Vigenza giuridica</u> : anni 2021-2022-2023 in riferimento al CCNL 2016/2018 <u>Vigenza economica</u> : riferita all’esercizio di imputazione delle risorse ivi disciplinate – anno 2022
	<u>Parte Pubblica</u> (ruoli/qualifiche ricoperti): Direttore Amministrativo, Direttore Sanitario, Direttore Socio Sanitario, Direttore Dipartimento Giuridico, Direttore S.C. Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane, Dirigente Amministrativo S.C. Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane, Settore Economico, Ufficio Relazioni Sindacali. 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, CISL FP, UIL FPL
Soggetti destinatari	Personale del Comparto

<p>Materie Trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</p>	<p><u>Parte normativa:</u> si richiama il CCIA triennale sottoscritto tra le parti in data 22 luglio 2021 in cui sono stati definiti i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance; differenziazione del premio individuale; criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche; criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo; eventuale previsione di ulteriori tipologie di corsi, di durata almeno annuale, per la fruizione dei permessi per il diritto allo studio, ai sensi di quanto previsto dall'art. 48, comma 5 (Diritto allo studio) e nei limiti di cui al comma 1 di tale articolo, nonché le eventuali ulteriori condizioni che diano titolo a precedenza nella fruizione dei permessi per il diritto allo studio, ai sensi di quanto previsto dal citato art. 48, comma 8 (Diritto allo studio); eventuale innalzamento dei tempi previsti dall'art. 27, commi 11 e 12 (Orario di lavoro), per le operazioni di vestizione e svestizione, nonché per il passaggio di consegne, di ulteriori e complessivi 4 minuti, nelle situazioni di elevata complessità nei reparti o nel caso in cui gli spogliatoi non siano posti nelle vicinanze dei reparti; Organismo paritetico per l'innovazione.</p> <p><u>Parte economica:</u> nell'ipotesi di CCIA 2022 sono definiti i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei due fondi di cui agli artt. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi) e 81 (Fondo premialità e fasce) del vigente CCNL; criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance; criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche; criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo; eventuale elevazione dell'indennità di pronta disponibilità con onere a carico del Fondo di cui all'art. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi); eventuale elevazione dell'indennità di lavoro notturno con onere a carico del Fondo di cui all'art. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi);</p>
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Rispetto dell'iter adempiimenti procedurali e degli atti predecreti e successivi alla contrattazione</p> <p>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa</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><u>E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno</u></p> <p>La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Collegio Sindacale</p> <p><u>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli</u></p> <p><u>E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?</u></p> <p>Sì, il "Piano Performance per il triennio 2022/2024" è stato adottato con Deliberazione n. 200 del 27/04/2022 e integrato con la deliberazione n. 490 del 4/10/2022.</p> <p><u>E' stato adottato il programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009?</u></p> <p>Sì, con Deliberazione n. 214 del 27.04.2022 è stato approvato il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza 2022 – 2024</p> <p><u>E' stato assolto all'obbligo di pubblicazione, di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2019 ?N.B.: gli obblighi sono quelli di cui al d.lgs. 33/2013.</u></p> <p>Sì</p> <p><u>La Relazione della Performance è stata validata dal Nucleo di Valutazione ai sensi dell'art. 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009?</u></p> <p>La relazione della performance 2022, considerata la scadenza prevista al 30.06.2023, sarà predisposta per la presentazione all'OIV aziendale</p>
<p><i>Eventuali osservazioni</i></p> <p>nessuna ulteriore osservazione</p>	

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 ottobre 2022, richiamata la per la parte normativa, a valenza per il triennio 2021 – 2023, sottoscritta in data 22/07/2021 nonché i fondi contrattuali relativi all'anno 2022, certificati dal Collegio Sindacale con verbale n. 6 del 22/06/2022, riguarda la sola parte economica.

Sulla base della composizione dei predetti fondi contrattuali, si è provveduto alla definizione delle modalità di utilizzo delle risorse disponibili per quegli istituti contrattuali aventi un diretto impatto economico sui fondi stessi, quali la performance organizzativa e individuale, alla differenziazione del premio individuale ex art. 82 CCNL 21.05.2018, all'attivazione di progressioni economiche, all'attivazione dei piani di welfare integrativo, all'elevazione dell'indennità di pronta disponibilità ex art. 8 c. 5 lett. l), all'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 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*”.

Le parti si riservano la revisione del presente accordo – parte normativa ed economica – qualora, a seguito di sopravvenute disposizioni contrattuali, legislative o di fonti secondarie applicabili, subentrassero modifiche non compatibili con il presente CCIA.

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), CCNL 21.05.2018.

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

L'ipotesi di accordo riguarda le materie di cui alle lettere a), b), c), e), 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.

Relativamente al punto b) dell'art. 8 c. 5 del CCNL 21.05.2018 “*criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance*”, per il triennio 2021-2023, è stata concordata la seguente ripartizione:

- 70%: grado di conseguimento degli obiettivi di budget assegnati;

- 30%: valutazione delle competenze e dei comportamenti individuali.

Per gli ulteriori aspetti di dettaglio si rimanda al successivo punto d) del modulo 2 del presente schema.

Relativamente al punto c) di cui all'art. 8 c. 5 del CCNL 21.05.2018 “*criteri per la definizione delle procedure delle progressioni orizzontali*”, le parti richiamate le modalità previste nella parte normativa del CCIA triennale 2021-2023, hanno stabilito di attivare le procedure per l'attribuzione delle P.E.O.. Si rimanda, per gli ulteriori aspetti di dettaglio, al successivo punto e) del modulo 2 del presente schema.

In merito a quanto previsto dalla lettera e) dell'art. 8 c. 5 del CCNL 21.05.2018 riguardante “*criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo*”, le parti concordano di destinare per l'anno in corso la somma di € 200.000 alla copertura delle spese derivanti dalla promozione di corretti stili di vita legati a quote di pagamento di centri specialistici ove viene espletata attività sportiva (palestre, piscine, ecc.)”.

La graduatoria sarà effettuata tenendo conto della certificazione ISEE, che gli interessati dovranno presentare, facendo precedere i dipendenti in possesso di ISEE più basso.

Potranno partecipare alla selezione i dipendenti con ISEE inferiore a € 30.000.

Le somme verranno riconosciute con valenza retroattiva dal 01/01/2022, mediante inserimento in busta paga di quanto sopra previsto.

L'erogazione della quota avverrà a seguito dello scorrimento della graduatoria, fino all'esaurimento del fondo massimo previsto.

L'erogazione della quota avverrà a seguito dello scorrimento della graduatoria, fino all'esaurimento del fondo massimo previsto nei limiti della quota individuale massima pari a € 400,00.

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)*”, le parti stabiliscono di elevare l'importo di € 1,72/h, previsto dal CCNL vigente, al maggiore importo di € 2,00/h.

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)*”, le parti stabiliscono di elevare l'importo di € 2,74/h, previsto dal CCNL vigente, al maggiore importo di € 3,50/h.

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 CCIA.

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

Nel CCIA triennale sottoscritto il 22 luglio 2021 è stato stabilito che, per il triennio 2021-2023, le risorse relative alla performance organizzativa e a quella individuale, integrate con le specifiche schede di valutazione della performance individuale di cui al regolamento aziendale, sono così ripartite:

70%: grado di conseguimento degli obiettivi di budget assegnati;

30%: valutazione delle competenze e dei comportamenti individuali.

La quota di risultato della performance organizzativa di cui alla scheda di budget (70%) è commisurata all'effettivo grado di raggiungimento degli obiettivi della predetta scheda di budget (punteggio uguale o inferiore a 50/100 nessuna quota).

La quota di risultato relativa alla performance individuale (30%), a sua volta, è commisurata all'effettivo grado di conseguimento della valutazione individuale (punteggio inferiore a 60/100 nessuna quota).

Possono essere previste dalle parti, di anno in anno, attività ritenute strategiche da inserire nel ciclo della performance cui viene correlata una specifica retribuzione incentivante.

Con l'ipotesi di CCIA in esame le parti hanno concordato, per l'anno 2022, di individuare le attività, di seguito esplicitate, da inserire nel ciclo della performance ritenute indispensabili, da valutarsi secondo i criteri per la

valutazione delle competenze tecniche specialistiche inseriti nella scheda di valutazione individuale.

Obiettivo strategico Area B punto a) “Rinforzare il ruolo di riferimento per il bacino di utenza”: Accoglienza del cittadino nei punti di contatto a lui più vicini (farmacia di quartiere ad alto indice di deprivazione) /accoglienza/contatto con l’utenza CUP relativamente alle attività legate all’esenzione ticket, alla gestione cassa, all’attività presso la Casa Circondariale di Marassi / coinvolgimento personale OSS nelle prestazioni chirurgiche collegate alla ripresa della produzione post covid (B_1.1.1) / implementazione delle competenze nelle strutture aziendali (B_1.5) / miglioramento dell’integrazione ospedale territorio attraverso il miglioramento della presa in carico (B_3.3) ;

Obiettivo strategico Area A punto a) “Curare l’efficacia degli interventi di tutela”: 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.

Si evidenzia che, in riferimento ai nuovi obiettivi strategici B_1.1.1, B_1.5 e B_3.3 e, di conseguenza, alle attività ad essi correlate, l’Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.), ha espresso parere favorevole nelle sedute del 15 settembre e 22 settembre 2022 (verbali nn. 14 e 15).

In riferimento all’attività relativa al CUPM, le parti concordano che qualora un operatore non abbia raggiunto l’obiettivo individuale assegnato perché adibito dal superiore gerarchico ad altre mansioni, come comprovato dalla relativa documentazione, tale decremento di attività non inciderà sulla scheda di valutazione. Il target stabilito verrà riparametrato sulla base del periodo di attività di sportello CUPM.

Nell’ambito dell’importo impegnato sul fondo ex art. 81 del CCNL 21.05.2018 alla voce “premi correlati alla performance organizzativa e individuale”, le parti stabiliscono di destinare la somma di € 1.094.400 alle attività come di seguito individuate:

Premi correlati alla performance individuale relativa a:	Struttura	Importo
Cup	Distretti	105.400
Eliporto/ascensori	Riqualificazione Edilizia	4.000
Carcere	SSD Programmazione e Tutela Salute Ambito Penitenziario Dipendenze e Comportamenti di Abuso	30.000
Gestione cassa	Economato e Logistica / Distretti	48.000
Esenzione ticket	Distretti e altri	4.000
Squadre antincendio	Area Tecnica Economato e Logistica	13.000
Incremento sedute operatorie	Personale OSS di Sala Operatoria	10.000
Incremento prese in carico Cure Domiciliari	Personale delle Cure Domiciliari	100.000
Implementazione competenze nelle strutture aziendali	Personale B5, Bs5, C5, D5, Ds6 con esperienza almeno decennale	780.000

La liquidazione è subordinata al raggiungimento degli obiettivi secondo gli indicatori di risultato previsti, rapportata alla presenza in servizio del personale interessato e alle categorie di assenze che non vanno computate ai fini della corresponsione, come elencate nell’allegato 2 del CCIA triennale già richiamato.

Richiamato l’art. 29 c. 6 del CCNL 21.05.2018 che specificamente recita: *l’attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dà titolo, a richiesta del dipendente da effettuarsi entro trenta giorni, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo* e vista la sentenza della Corte di Cassazione n. 1505 del 25/01/2021 che ha previsto l’applicabilità dell’art. 29 anche al personale turnista, le parti hanno concordato di accantonare la somma di € 500.000,00 al fine del pagamento dell’istituto al personale richiedente, per le domande effettuate nei termini previsti dall’articolo 29 comma 6 del CCNL 2016-2018 e pervenute dopo la data della predetta sentenza della Corte di Cassazione.

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)

Per l’anno 2022 si procederà ad attivare le procedure per l’attivazione delle P.E.O., nel rispetto della seguente normativa:

- art. 52 comma 1 bis del D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 e s.m.i. che prevede: “I dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti (...) sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali. Le progressioni all’interno della stessa area avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell’attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l’attribuzione di fasce di merito (...) La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni costituisce titolo rilevante ai fini della progressione economica (...);
- art. 23 comma 2 del D. Lgs. n. 150/2009 che stabilisce che le progressioni economiche orizzontali devono essere assegnate in modo selettivo a una quota limitata di dipendenti;
- art. 35 del CCNL 1998/2001;

nonché del CCIA triennio 2021-2022-2023 sottoscritto il 22 luglio 2021.

Il processo di sviluppo professionale orizzontale, ai sensi dell’art. 35 del CCNL 1998/2001, sarà riferito a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

La progressione economica prevista viene attivata, nel limite della metà degli aventi diritto ad accedere alla procedura, compatibilmente con la disponibilità del fondo e la normativa vigente all’atto dell’applicazione della procedura stessa.

L’Azienda s’impegna a emettere, ai fini dell’avvio delle procedure di selezione nonché della raccolta dei dati utili alla formulazione delle graduatorie, apposito bando per ciascun anno di riferimento del presente CCIA, con allegata specifica modulistica, previa verifica della disponibilità del fondo annuale di riferimento.

Per consentire la maggiore diffusione, il bando sarà pubblicato sulla intranet aziendale e sul portale del dipendente.

L’Azienda procederà all’elaborazione delle relative graduatorie entro l’anno della decorrenza economica e giuridica della progressione economica, applicando il passaggio alla fascia economica a una quota della metà dei candidati posizionati in graduatoria e comunque nei limiti della disponibilità del fondo dell’anno di riferimento.

Ai sensi della vigente normativa contrattuale, il beneficio in argomento avrà decorrenza dal primo di gennaio 2022 per tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato risultato, sulla base della graduatoria appositamente predisposta, in posizione utile alla maturazione della fascia retributiva.

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.