

RELAZIONI ILLUSTRATIVA E TECNICO-FINANZIARIA SUL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE DEL 26 NOVEMBRE 2015 TRA A.S.L. N. 3 “GENOVESE” E RSU ED OO.SS. CGIL, CISL, FIALS E UIL IN MATERIA DI FONDI CONTRATTUALI RELATIVI ALL’ANNO 2015

Schema predisposto secondo quanto previsto dalla Circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19 luglio 2012 e dalle “Note applicative Circolare Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19 luglio 2012: schema di relazione tecnico-finanziaria”.

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 ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	26 novembre 2015
Periodo temporale di vigenza	<u>Vigenza giuridica</u> : dalla data di sottoscrizione fino al completamento dell'erogazione delle risorse ivi disciplinate. <u>Vigenza economica</u> : riferita all'esercizio di imputazione delle risorse ivi disciplinate – anno 2015.
Composizione della delegazione trattante	<u>Parte Pubblica</u> (ruoli/qualifiche ricoperti): Direttore Amministrativo, Sub-Commissario Area Amministrativa, Sub-Commissario Area Sanitaria, Direttore S.C. Servizio Amministrazione del Personale, Direttore S.C. Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane, Direttore S.C. Professioni Sanitarie

		<p>Parte Sindacale: R.S.U. e OO.SS. ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL.FPL, FIALS, FSI e Nursing Up</p> <p>Firmatari: R.S.U. e OO.SS (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL.FPL, FIALS</p>
Soggetti destinatari		Personale del Comparto
Materie Trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Fondi contrattuali relativi all'anno 2015 e istituti contrattuali connessi
<p>Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici 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><u>E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno</u> 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>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>Sì, il "Piano della Performance per il triennio 2014-2016" è stato adottato con Deliberazione n. 46 del 31/1/2014. Con Deliberazione n. 490 del 5/8/2014 sono stati adottati il documento denominato "Aggiornamento Piano della Performance per il triennio 2014-2016 e l'allegato tecnico 1) "Obiettivi ed Indicatori Triennali". Con Deliberazione n. 430 del 29/6/2015 sono stati adottati il documento denominato "Piano della Performance Anno 2015" e l'allegato 1 "Obiettivi ed Indicatori"</p>
		<p>E' stato adottato il programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>Sì, con Deliberazione n. 63 del 30/1/2015 è stato approvato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (2015 – 2017), comprensivo del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2015 – 2017</p>
		<p>E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art.11 del d.lgs. 150/2009? N.B.: gli obblighi sono quelli di cui al d.lgs. 33/2013.</p> <p>Sì, relativamente a: retribuzioni, curricula vitae, recapiti telematici e telefonici aziendali dei Dirigenti (art. 10, c. 8, lett. d, art. 15, c.1,2,5, art. 41, c.2,3 del d.lgs. 33/2013), tassi assenza e presenza per ogni Dipartimento (art. 16, c. 3 del d.lgs. 33/2013), contratti di consulenza e collaborazione (art. 15 del d.lgs. 33/2013), Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2015-2017 (art. 10, c. 8, lett. a del d.lgs. 33/2013), Piano della Performance 2014-2016, suo aggiornamento (Deliberazione n. 490/2014), Piano della performance 2015 e Relazione sulla Performance – anno 2014 (art. 10, c. 8, lett. b del d.lgs. 33/2013)</p>

		<p>La Relazione della Performance è stata validata dal Nucleo di Valutazione ai sensi dell'art. 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>Sì, il Nucleo Aziendale di Valutazione ha rilasciato il "Documento di Validazione della Relazione sulla Performance Aziendale anno 2014", prot. N. 80039 del 23.06.2015, allegato alla Deliberazione n. 432 del 29/6/2015 ad oggetto: Approvazione "Relazione sulla Performance aziendale Anno 2014"</p>
Eventuali osservazioni		

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

L'ipotesi di accordo in esame, sottoscritta in data 26 novembre 2015, riguarda la definizione dei fondi contrattuali relativi all'anno 2015 e degli istituti contrattuali aventi un diretto impatto economico sui fondi contrattuali, quali l'istituto dello straordinario e della pronta disponibilità, della produttività collettiva/individuale e della progressione economica orizzontale.

Tenuto conto delle disposizioni del Contratto Collettivo Nazionale 2006-2009, sottoscritto il 31 luglio 2009, secondo biennio economico che regolamentano il finanziamento dei fondi di cui agli artt. 7, 8 e 9 del medesimo CCNL, vengono quantificate le risorse economiche funzionali all'applicazione degli istituti retributivi di cui ai sopra citati articoli sulla base delle componenti previste dalle disposizioni contrattuali.

Premesso che, ai sensi dell'art. 40 c. 3bis del D.Lgs. n. 165 del 2001, 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"*, si evidenzia che l'art. 4 del C.C.N.L. 1998-2001 contempla tra le materie regolate in sede di contrattazione collettiva integrativa *"i sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi, programmi e progetti di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio, con la definizione di criteri generali delle metodologie di valutazione e di ripartizione delle risorse del fondo di cui all'art. 38 c. 3"*, i *"criteri generali per l'attribuzione dei trattamenti legati a compensi per lavoro straordinario"* ed *"il completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica orizzontale di cui all'art. 35"*.

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

- per il fondo per la produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali:
art. 38, comma 3, CCNL 7 aprile 1999 – art. 30 CCNL 19 aprile 2004 – art. 4 CCNL 5 giugno 2006 – art. 9 CCNL 10 aprile 2008 – art. 8 CCNL 31 luglio 2009
- per il fondo per il finanziamento delle fasce retributive dell'indennità professionale specifica e delle posizioni organizzative:
art. 39 CCNL 7 aprile 1999 – art. 31 CCNL 19 aprile 2004 – art. 5 CCNL 5 giugno 2006 – art. 10 CCNL 10 aprile 2008 – art. 9 CCNL 31 luglio 2009
- per il fondo per compensi per lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno:
art. 38, comma 1, CCNL 7 aprile 1999 – art. 29 CCNL 19 aprile 2004 – art. 3 CCNL 5 giugno 2006 – art. 8 CCNL 10 aprile 2008 – art. 7 CCNL 31 luglio 2009

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, di presa d'atto dei fondi contrattuali relativi all'anno 2015 (*"Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica"*, *"Fondo per i compensi per lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno"* e *"Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali"*), ha complessivamente trattato tutte le risorse afferenti i fondi contrattuali (per i quali si rimanda alla relazione tecnico-finanziaria), sia pertanto 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 quegli istituti con destinazioni specificamente regolate dalla contrattazione integrativa aziendale dell'anno di riferimento o anche di anni precedenti, nello specifico:

- l'istituto della produttività collettiva/individuale, il cui impianto, fissato dalla disciplina contrattuale aziendale, di cui all'accordo sottoscritto in data 8 ottobre 2014, è stato confermato per il 2015 fatta salva la ridefinizione, solo per l'anno 2015, della ripartizione delle risorse del fondo in questione, come segue:
 - 3%: Progetti strategici Direzione Generale
 - 10%: Progetti annuali/storici
 - e 87%: Progetti schede di budget-valutazione individuale di cui:
 - 80%: grado di conseguimento degli obiettivi di budget assegnati;
 - 20%: valutazione delle competenze e dei comportamenti individuali;
- i Progetti annuali/storici (riepilogati nel prospetto allegato all'ipotesi di accordo in esame) (10%) ed i Progetti strategici Direzione generale (3%), il cui finanziamento è stato confermato per l'anno 2015 sulla base della ripartizione delle risorse del relativo fondo e la cui liquidazione è stata subordinata al raggiungimento degli obiettivi secondo gli indicatori di risultato previsti;
- un articolato complesso di obiettivi di produttività collettiva da attivarsi entro il 31/1/2015 e destinato al personale come specificatamente indicato nell'ipotesi di accordo, sulla base di specifici indicatori di risultato, da concludersi entro e non oltre il 30/6/2016, da liquidarsi al personale e secondo le modalità indicate nella tabella contenuta nell'ipotesi di accordo in esame, previa acquisizione delle relazioni finali di raggiungimento degli stessi, verificati dal Nucleo di

Valutazione;

- l'istituto della progressione economica orizzontale, la cui disciplina è contenuta nell'ipotesi di accordo in esame.

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 non ha comportato alcun effetto abrogativo immediato, pur prevedendo la modifica/integrazione in parte della vigente disciplina aziendale riguardante l'istituto contrattuale quale la produttività collettiva/individuale e definito per la parte della progressione economica orizzontale l'attribuzione delle fasce retributive per l'anno 2015.

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

Come per gli anni 2013 e 2014 così anche per il corrente anno 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 con il sistema di misurazione e 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 25/6/2013 con cui la stessa Azienda ha approvato ed adottato, in coerenza con l'art. 7 c. 1 del D.Lgs. 27/10/2009 n. 150, 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 attiva 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 suddetti 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 corrispondono quote percentuali da erogare.

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

- *Punteggio da 100 a 65, obiettivo raggiunto: quota percentuale da erogare 100%;*
- *Punteggio inferiore a 65 fino a 50, obiettivo parzialmente raggiunto: quota percentuale da erogare 79%;*
- *Punteggio inferiore a 50, obiettivo non raggiunto: nessuna quota da erogare.*

La quota incentivante relativa alla valutazione individuale 2015 viene rapportata al punteggio ottenuto secondo i seguenti parametri:

- *punteggio da 50 a 36: quota percentuale da erogare 100%;*
- *punteggio da 35 a 20: quota percentuale da erogare 80%;*
- *punteggio minore o uguale a 19: nessuna quota da erogare.*

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)

L'istituto delle progressioni orizzontali, ai sensi dell'art. 1 comma 256 L. n. 190/2014 "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge di stabilità 2015)", non è più soggetto al blocco di cui all'art. 9 del D.L. n. 78/2010 convertito nella legge 122/2010.

In merito all'attivazione di un processo di sviluppo professionale orizzontale per l'anno 2015, sono stati individuati i seguenti criteri selettivi come meglio indicato al punto 4 dell'accordo:

della qualità della prestazione, dell'esperienza professionale (anzianità di servizio nella Asl 3) e della anzianità maturata dal personale interessato rispettivamente nella attuale fascia economica di appartenenza che sono diversamente evidenziati per i passaggi all'ultima fascia di ciascuna categoria nell'articolato dei punteggi a fronte del maggior impegno, del maggior grado di coinvolgimento nei processi aziendali, di iniziativa personale e di capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro che evidenzino una maggiore autonomia professionale. Per quanto sopra sono definiti i criteri ed i punteggi per graduatoria relativamente ai passaggi alle varie fasce.

Alla selezione saranno ammessi i dipendenti che:

- siano in servizio all'1/1/2015 a tempo indeterminato presso ASL 3 Genovese;
- al 31/12/2014 abbiano maturato un servizio di almeno 24 mesi (di ruolo e non di ruolo nella stessa o in altre qualifiche) in aziende e/o enti del S.S.N. e non siano stati destinatari di una fascia economica da almeno 24 mesi;
- non abbiano riportato sanzioni disciplinari superiori alla multa nel biennio antecedente la data di sottoscrizione dell'ipotesi di accordo in esame (dal 26/11/2013 al 25/11/2015);
- non siano destinatari di procedimenti disciplinari sospesi per effetto di procedimento penale in corso;
- abbiano conseguito, nell'ambito della valutazione individuale annuale presso ASL 3 Genovese (scheda di valutazione 2014) un punteggio pari o superiore a 36;
- pur non avendo conseguito in riferimento all'anno 2014 la valutazione individuale, sono risultati assenti per aspettativa per motivi sindacali ovvero per distacco sindacale, ai sensi della Legge 300 del 1970, nonché per malattia usufruita per cure e terapie salvavita ovvero per assenze connesse alla astensione obbligatoria per maternità ovvero per assenze connesse alla fruizione del congedo per Legge 104/1992. Per tali fattispecie (ad esclusione dell'aspettativa per motivi sindacali ovvero del distacco sindacale) si farà necessariamente riferimento alla valutazione del precedente anno 2013.

Le graduatorie, sulla base dei requisiti di ammissione sopra indicati, in rettifica ai precedenti accordi, verranno aggiornate al 31/12/2015 sulla base dei requisiti maturati entro tale data in riferimento al personale della ASL 3 Genovese in servizio all'1/1/2015 e precisamente:

- al conseguimento di una valutazione individuale per l'anno 2015 pari o superiore a 36 punti anche per il personale risultato privo di valutazione in quanto assente nell'anno 2014;
- al raggiungimento del prescritto requisito di anzianità di 24 mesi;
- alla produzione di idonea documentazione che attesti il possesso del requisito dei 24 mesi di servizio (di ruolo e non di ruolo nella stessa o in altre qualifiche) conseguito in aziende e/o enti del S.S.N.;
- decorso un biennio dalla data di comminazione della sanzione disciplinare.

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 relativo all'anno 2015, quale strumento di programmazione gestionale annuale, verranno sottoposti al Nucleo di Valutazione aziendale i risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo aziendale da parte del *Direttore S.C. Centro Controllo Direzionale* a consuntivo degli adempimenti contenuti nel contratto integrativo aziendale con particolare riferimento ai risultati conseguenti alle medesime performance organizzative di cui all'istituto della produttività collettiva.

g) altre informazioni eventualmente ritenute utili

per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

Non si ritengono agli atti ulteriori integrazioni in merito.