

RELAZIONI ILLUSTRATIVA E TECNICO-FINANZIARIA SUL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE DEL 30 NOVEMBRE 2017 – AREA COMPARTO - TRA ASL3 E RSU ED OO.SS. CGIL, CISL, FIALS E UIL IN MATERIA DI FONDI CONTRATTUALI RELATIVI ALL'ANNO 2017

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 | 30 NOVEMBRE 2017 |
| 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 2017. |
| Composizione della delegazione trattante | <u>Parte Pubblica</u> (ruoli/qualifiche ricoperti): Direttore Amministrativo, Direttore S.C. Servizio Amministrazione del Personale |

| | | |
|--|--|---|
| | | <p>Parte Sindacale: R.S.U. e OO.SS. ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL.FPL, FIALS</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 2017 e istituti contrattuali connessi |
| <p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">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>Si, il "Piano della Performance per il triennio 2016-2018" è stato adottato con Deliberazione n. 440 del 29/6/2016 e il Piano Annuale della Performance 2017 con Deliberazione n. 340 del 20/7/2017.</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>Si, con Deliberazione n. 30 del 31/1/2017 è stato approvato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (2017 – 2019), comprensivo della sezione "trasparenza (ai sensi dell'art. 1 c. 8 L. n. 190/2012 e pubblicato su "Amministrazione Trasparente" ai sensi dell'art. 10 c. 8 lett. a) del D.Lgs. n. 33/2013).</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>Si, con Deliberazione n. 30 del 31/1/2017 è stato approvato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (2017 – 2019), comprensivo della sezione "trasparenza (ai sensi dell'art. 1 c. 8 L. n. 190/2012 e pubblicato su "Amministrazione Trasparente" ai sensi dell'art. 10 c. 8 lett. a) del D.Lgs. n. 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>Si, il Nucleo Aziendale di Valutazione ha rilasciato il "Documento di Validazione della Relazione sulla Performance Aziendale anno 2016", prot. N. 91566 del 30.06.2017, allegato alla Deliberazione n. 314 del 30/6/2017 ad oggetto: Approvazione "Relazione sulla Performance aziendale Anno 2016"</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

L'ipotesi di accordo in esame, sottoscritta in data 30 novembre 2017, riguarda la definizione dei fondi contrattuali relativi all'anno 2017 e degli istituti contrattuali aventi un diretto impatto economico sui fondi contrattuali, quali l'istituto della produttività collettiva/individuale, 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. 1 del 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”*.

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, avente ad oggetto l'utilizzo e la destinazione dei fondi contrattuali relativi all'anno 2017 (*"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 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. Nello specifico:

- l'istituto della produttività collettiva/individuale, il cui impianto è stato ridefinito, per l'anno 2017, secondo quanto segue:
 - 2%: Progetti strategici Direzione Generale
 - 10%: Progetti annuali/storici
 - e 88%: 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 (10%) ed i Progetti strategici Direzione generale (2%), elencati nell'allegato 2 dell'ipotesi, il cui finanziamento è stato confermato per l'anno 2017 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;
- 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 ha comportato l'abrogazione implicita di tutti 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 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 l'anno 2016 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, 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 25/6/2013 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 al raggiungimento degli obiettivi della scheda di budget secondo i seguenti parametri:

- Punteggio da 100 a 80, obiettivo raggiunto: quota percentuale da erogare 100%;
- Punteggio inferiore a 80 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, già in essere nei precedenti contratti integrativi aziendali:

- 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 2017, sono stati individuati specifici criteri selettivi (punto 4 dell’accordo).

I suddetti criteri, sulla base dei quali verranno redatte le relative graduatorie, sono quelli della qualità della prestazione, sia organizzativa che individuale e dell’esperienza professionale (anzianità di servizio in Enti del SSN maturata dal personale interessato) e sono diversamente evidenziati nell’articolato dei punteggi definito nell’accordo.

I suddetti punteggi verranno attribuiti sulla base della valutazione individuale e collettiva ottenuta per l’anno 2016 e, per quanto riguarda l’esperienza professionale sull’anzianità maturata alla data del 31/12/2016.

Alla selezione saranno ammessi i dipendenti che:

- risultino in servizio all’1/1/2017 a tempo indeterminato presso Asl 3 (viene ricompreso anche il personale distaccato o in comando in possesso degli ulteriori requisiti previsti);
- abbiano maturato, alla data del 31/12/2016, un servizio complessivo di almeno 24 mesi (a tempo indeterminato e determinato nella stessa o in altre qualifiche) in aziende e/o enti del S.S.N. - di cui almeno quello relativo al periodo 01/01/2016-31/12/2016 presso Asl 3 - 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 decorrenza iniziale dell'accordo (1/1/2015-31/12/2016);
- abbiano conseguito, nell'ambito della valutazione individuale annuale presso ASL 3 Genovese (scheda di valutazione 2016) un punteggio pari o superiore a 36;
- pur non avendo conseguito in riferimento all'anno 2016 la valutazione individuale, siano 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 all'astensione obbligatoria e facoltativa per maternità/paternità e ai congedi parentali, ovvero per assenze connesse alla fruizione del congedo per Legge 104/1992. Per tali fattispecie si farà necessariamente riferimento all'ultima valutazione utile. Si prescinde dal requisito della valutazione per i dipendenti in aspettativa per motivi sindacali o in distacco sindacale che, per tale motivazione, non abbiano conseguito la medesima per l'anno 2016, in riferimento a quanto disposto dall'art. 43, comma 3, del CCNL del 20.09.2001 integrativo del CCNL del 7.4.1999 (come successivamente integrato dall'art. 23, comma 9, del CCNL 19.4.2004) il quale sancisce che "ai sensi dell'art. 5 del CCNQ del 7 agosto 1998, i periodi di distacco sindacale sono equiparati a tutti gli effetti, ivi compresi quelli attinenti al sistema classificatorio del CCNL 07.04.1999, al servizio prestato nell'azienda ..."; per tali dipendenti verrà attribuito convenzionalmente un punteggio parametrato alla media delle valutazioni individuali conseguite dalla categoria di appartenenza del rispettivo ruolo.

Coloro che siano stati destinatari di procedimenti disciplinari sospesi per connessione con procedimento penale, potranno concorrere alla suddetta selezione, in presenza dei sopracitati requisiti, con riserva di revoca della fascia economica attribuita con il presente CCIA, nonché di recupero delle somme in caso di successiva condanna definitiva in sede penale, previa informazione con raccomandata A.R. contestuale all'attribuzione ai dipendenti interessati.

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 2017 (Deliberazione n. 340 del 20/7/2017), 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 necessarie ulteriori integrazioni in merito.