

## **RELAZIONI ILLUSTRATIVA E TECNICO-FINANZIARIA SUL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE DEL 12 DICEMBRE 2018 – AREA COMPARTO - TRA ASL3, RSU E OO.SS. CGIL, CISL, FIALS E UIL IN MATERIA DI FONDI CONTRATTUALI RELATIVI ALL'ANNO 2018**

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	12 DICEMBRE 2018
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 2018
Composizione della delegazione trattante	<u>Parte Pubblica</u> (ruoli/qualifiche ricoperti): Direttore S.C. Gestione e Sviluppo Relazioni Sindacali, Direttore Amministrativo, Direttore Dipartimento Giuridico, Dirigente Amministrativo, Direttore di S.C., esperto in materia contrattuale  Firmatari: Direttore S.C. Gestione e Sviluppo Relazioni Sindacali, Direttore Amministrativo  <u>Parte Sindacale</u> : R.S.U. e OO.SS. ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, FIALS, FSI, NURSING UP, UIL FPL

		Firmatari: R.S.U. e OO.SS (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, FIALS, UIL.FPL
Soggetti destinatari		Personale del Comparto
<b>Materie Trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		Fondi contrattuali relativi all'anno 2018 e relative destinazioni. Istituti contrattuali connessi: criteri per la valutazione delle performance e per le progressioni economiche orizzontali
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti precontrattuali e successivi alla contrattazione	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa</b>	<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 <u>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli</u>
		E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Sì, il "Piano della Performance per il triennio 2016-2018" è stato adottato con Deliberazione n. 440 del 29/6/2016
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	E' stato adottato il programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Sì, con Deliberazione n. 34 del 31/1/2018 è stato approvato il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza 2018 – 2020
		E' stato adottato il programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? N.B.: gli obblighi sono quelli di cui al d.lgs. 33/2013. 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), Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza 2018 -2020 (art. 10, c. 8, lett. a del d.lgs. 33/2013), Piano della Performance 2016-2018 (Deliberazione n. 440/2016).
		La Relazione della Performance è stata validata dal Nucleo di Valutazione ai sensi dell'art. 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009? Sì, il Nucleo Aziendale di Valutazione ha rilasciato il "Documento di Validazione della Relazione sulla Performance Aziendale anno 2017", prot. n. 87515 del 28.06.2018
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

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”*.

L'ipotesi di accordo in esame, sottoscritta in data 12 dicembre 2018, riguarda la definizione dei fondi contrattuali relativi all'anno 2018 e degli istituti contrattuali aventi un diretto impatto economico sui fondi stessi, quali la produttività collettiva/individuale e la progressione economica orizzontale.

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 prevede una durata triennale del contratto integrativo e 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. Ciò premesso le parti concordano di definire, per l'anno 2018, i criteri di cui alle lettere a), b), c) dell'art. 8 c. 5 del CCNL 21.05.2018”*.

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

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 i criteri di cui alle lettere a), b) c) dell'art. 8 c. 5 del CCNL 21.05.2018 e la destinazione dei fondi contrattuali relativi all'anno 2018 (*“Fondo condizioni di lavoro e incarichi” e “Fondo premialità e fasce”*). 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 ai punti b) *criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance* e c) *criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche* nello specifico sono stati trattati:

- l'istituto della produttività collettiva/individuale, il cui impianto è stato ridefinito, per l'anno 2018, secondo quanto segue:
  - 1,45%: Progetti strategici
  - 7,27%: Progetti organizzativi
  - 91,28%: 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 organizzativi (7,27%) e i Progetti strategici (1,45%), elencati nell'allegato 2 dell'ipotesi, il cui finanziamento è stato confermato per l'anno 2018 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;

Nell'ipotesi di accordo viene effettuato un rinvio a successive trattative per la definizione dei criteri di cui alle lettere d), e) f), g), h), i), j), k), l), m), n) dell'art. 8 c. 5 del CCNL 21.05.2018.

- 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 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 2017 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 25/6/2013 con cui la stessa Azienda ha approvato e 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 economiche 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 2018, pari a circa il 77% degli aventi titolo<sup>1</sup>, sono stati confermati come già sottoscritto con il CCIA 2017 gli specifici criteri selettivi di cui al punto c) dell’accordo.

I suddetti criteri, sulla base dei quali verrà redatta la relativa graduatoria, 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). Sono diversamente evidenziati nell’articolato dei punteggi definito nell’accordo.

I predetti punteggi verranno attribuiti sulla base della valutazione individuale e di quella collettiva ottenute per l’anno 2017 e, per quanto riguarda l’esperienza professionale, sull’anzianità maturata alla data del 31/12/2017.

Alla selezione saranno ammessi i dipendenti che:

- risultino in servizio all’1/1/2018 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 31/12/2017, un servizio complessivo di almeno 24 mesi (a tempo indeterminato o determinato nella stessa o in altre qualifiche) in aziende e/o enti del S.S.N. - di cui almeno quello relativo al periodo 01/01/2017-31/12/2017 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 (1/1/2016-31/12/2017);
- abbiano conseguito, nell’ambito della valutazione individuale annuale presso ASL 3 (scheda di valutazione 2017), un punteggio pari o superiore a 36;
- pur non avendo conseguito, in riferimento all’anno 2017, 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.

Per i dipendenti trasferiti in data 1.1.2018, a seguito di cessione di ramo d’azienda, dall’E.O.

<sup>1</sup> Per aventi titolo si intendono i dipendenti in possesso del requisito dei due anni di anzianità previsto dal CCNL 10.04.2008 all’art. 3

Ospedali Galliera (deliberazione n. 642 del 27.12.2017), le parti hanno concordato di prescindere dal requisito relativo all'anzianità di un anno presso ASL3 sopra descritto. Per tali dipendenti si terrà conto, ai fini del possesso dei requisiti di accesso e dell'applicazione dei punteggi di cui sopra, della valutazione attribuita per l'anno 2017 dall'E.O. Ospedali Galliera.

Coloro che siano stati destinatari di procedimenti disciplinari sospesi per connessione con procedimento penale, potranno concorrere alla suddetta selezione, in presenza dei sopra citati 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 (\*) quale strumento di programmazione gestionale, verranno sottoposti al Nucleo di Valutazione aziendale, da parte del Direttore S.C. Pianificazione, Programmazione e Controllo, i risultati della sottoscrizione del CCIA relativamente ai criteri per l'attribuzione dei premi correlati ai risultati al fine di definire, effettuata la valutazione, l'attribuzione delle quote accessorie relative alla performance organizzativa e individuale.

L'atto riepilogativo dei risultati attesi rispetto ai prefissati obiettivi è la relazione sulla performance, documento che "evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato" (art. 10, c. 1, lett. B) del D. Lgs. 150/09). La relazione sulla performance, pertanto, rappresenta una delle fasi in cui si articola il ciclo di gestione della performance sviluppato presso l'Azienda in coerenza con le previsioni del Titolo II del D. Lgs. 150/09, anche dal punto di vista della tempistica, ed è il documento nel quale la rispondenza dell'atteso rispetto al richiesto, tra l'altro, risulta rappresentato dal punteggio raggiunto rispetto al prefissato sulla base del quale vengono definite le quote premianti. Secondo il ciclo di gestione della performance, entro il 30 giugno 2019 verrà adottata la relazione sulla performance 2018.

(\*) In Azienda è stato predisposto un piano triennale 2016-2018

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

Non si ritengono necessarie ulteriori integrazioni in merito.