

**RELAZIONI ILLUSTRATIVA E TECNICO-FINANZIARIA SU
 “IPOTESI DI ACCORDO TRA AZIENDA, RSU e OO.SS. DEL COMPARTO SANITA’
 “RICONOSCIMENTO DEL MAGGIORE IMPEGNO CORRELATO ALL’EMERGENZA
 EPIDEMIOLOGICA DA COVID-19 DEL PERSONALE DEL SERVIZIO SANITARIO REGIONALE”.**

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	14 settembre 2020
Periodo temporale di vigenza	<u>Vigenza giuridica</u> : anno 2020. <u>Vigenza economica</u> : mesi di marzo, aprile 2020
Composizione della delegazione trattante	<u>Parte Pubblica</u> (ruoli/qualifiche ricoperti): Direttore Amministrativo, Direttore Sanitario, Direttore Socio Sanitario, Direttore Sanitario, 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, CISL-FP, FIALS, NURSING UP, UIL FPL
Soggetti destinatari	Personale del Comparto

Materie Trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	L.R. 27 – 3 agosto 2020: “Incremento delle risorse destinate alla remunerazione del personale dipendente delle aziende e degli enti del Servizio sanitario nazionale impegnato nell'emergenza epidemiologica da COVID-19”	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti procedurati e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	<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
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che	<u>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli</u>
	in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Si, il “Piano triennale della Performance anno 2020 – 2022” è stato adottato con Deliberazione n. 59 del 03/02/2020. E' stato adottato il programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009?
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti procedurati e successivi alla contrattazione	in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Si, con Deliberazione n. 60 del 03/02/2020 è stato approvato il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza 2020 - 2022
		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. Si
		La Relazione della Performance è stata validata dal Nucleo di Valutazione ai sensi dell'art. 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009? 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 14 settembre 2020, è in applicazione del verbale del confronto regionale ex art. 6 del vigente C.C.N.L. Comparto Sanità con le OO.SS. CGIL, CISL, UIL e le OO.SS. FIALS e Nursing Up datato 25.6.2020 in merito al *“Riconoscimento del maggiore impegno correlato all'emergenza epidemiologica da COVID-19 del personale del servizio sanitario regionale”*

La Regione Liguria con la nota prot. PG/2020/254651 dell'11 agosto 2020, trasmettendo il verbale di confronto regionale con le Organizzazioni Sindacali del Comparto CGIL, CISL, UIL e le OO.SS. FIALS e Nursing Up sottoscritto il 25 giugno 2020, ha invitato le Aziende e gli Enti del Servizio Sanitario Regionale ad attivare la contrattazione Integrativa Aziendale finalizzata alla conclusione delle procedure, al fine di pervenire alla liquidazione delle spettanze dovute al personale interessato al riconoscimento del premio in argomento;

Preso atto che in tale accordo è previsto che:

- è interessato alla remunerazione COVID-19 il personale che, nel periodo **1 marzo – 30 aprile 2020**, ha svolto attività lavorativa in via prevalente o esclusiva all'emergenza, ovvero per attività di supporto, gestione e cura a diretto contatto con pazienti affetti da COVID, ovvero per attività sanitarie di supporto, ovvero per attività di supporto non sanitarie, considerando solo le unità di personale in servizio esclusivamente a tempo indeterminato o a tempo determinato, che nel periodo di riferimento abbiano prestato servizio in effettiva presenza per almeno la metà delle giornate lavorative;
- sono state individuate le seguenti tre fasce di classificazione di reparti / funzioni:
 - **fascia A, caratterizzata dal massimo impegno lavorativo e massima esposizione con pazienti infetti:**

Pronto Soccorso; Malattie Infettive; Terapia Intensiva e Sub Intensiva; Reparti adibiti formalmente a COVID; Pneumologia; Laboratori (solo personale dedicato agli esami PCR); Radiologia (solo personale adibito alla diagnostica COVID, compreso quello inviato ai posti letto dei pazienti); Medicina del Lavoro (solo personale adibito ad attività COVID); G-SAT: esecuzione tamponi a domicilio e sul territorio; Emergenza Sanitaria Territoriale – 118 (solo personale adibito al soccorso); personale positivo COVID che ha lavorato in presenza meno del 50% dei giorni totali + personale in infortunio e in quarantena e sorveglianza attiva dei reparti fascia B e fascia C.

➤ **fascia B, caratterizzata da massimo impegno lavorativo e esposizione significativa con pazienti infetti:**

Reparti non adibiti formalmente a COVID ma che hanno registrato almeno il 10% di giornate di degenza complessive nei mesi di marzo e aprile per pazienti ricoverati per COVID; Prevenzione; Cure domiciliari pazienti COVID; Servizi territoriali; Logistica; Direzioni Professioni Sanitarie; Direzioni Sanitarie Aziendali; Laboratorio (personale NON dedicato agli esami PCR, inclusi centri trasfusionali).

Il personale rientrante in tale fascia ma in infortunio e quarantena e sorveglianza attiva, viene considerato in fascia A.

➤ **fascia C, caratterizzata da massimo impegno ed esposizione bassa con pazienti infetti:**

Provveditorato; Gestione Risorse Umane; Unità Organizzative deputate alla gestione del debito informativo verso Protezione Civile, Ministero, Regione; Sistemi informatici.

Il personale rientrante in tale fascia ma in infortunio e quarantena e sorveglianza attiva, viene considerato in fascia A.

- il riparto delle risorse effettuato dalla Regione Liguria, sulla base di quanto meglio specificato nell'accordo con le OO.SS. del 25.6.2020, per la Asl3 ammonta a € 1.859.721 per il personale rientrante nelle Fasce A e B e a € 313.941 per il personale rientrante nella fascia C (comprensivo del personale afferente la Dirigenza);
- la retribuzione incentivante per le tre Fasce identificate è quantificata, come sotto riportato, il cui ammontare è lordo e comprensivo anche degli oneri riflessi e IRAP a carico delle Aziende, ai sensi di legge:
fascia A: € 1.400,00
fascia B: € 800,00
fascia C: € 400,00
- il personale adibito alle barelle che abbia operato in Pronto Soccorso o comunque in emergenza COVID19 è inserito nella fascia A;
- le risorse eventualmente residue dalle operazioni relative all'incremento, per il solo anno 2020, del fondo contrattuale art. 80 del CCNL 21 maggio 2018 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi), di cui all'art. 1 comma 1 del D.L. 18/2020, convertito in L. 27/2020, possono essere destinate, in considerazione di quanto disposto dall'art. 2 comma 6 del D.L. 34/2020, a incrementare la remunerazione incentivante COVID-19;

Preso atto che, in aderenza a quanto previsto dall'accordo Regionale del 25/06/2020, è stato individuato dalle Direzioni Sanitaria, Socio Sanitaria e delle Professioni Sanitarie il personale coinvolto nelle attività atte a fronteggiare l'Emergenza Covid-19, afferente ai reparti/funzioni aziendali suddivisi sulla base delle due fasce di merito.

si è concordato con la RSU e le OOSS del Comparto, in applicazione dell'accordo regionale sottoscritto in data 25/06/2020:

- il riconoscimento, con la mensilità di settembre 2020, acquisita la prescritta certificazione da parte del collegio Sindacale, in base alle tabelle elaborate dall'Azienda e consegnate in trattativa, facendo salve eventuali modifiche o integrazioni alle stesse, del premio relativo al maggiore impegno correlato all'emergenza epidemiologica da COVID-19 del personale del Servizio Sanitario Regionale secondo i seguenti criteri:
a) al personale inserito nella fascia A secondo l'effettiva presenza in servizio, nel periodo di

riferimento, anche inferiore al 50% delle giornate lavorative;

b) al personale inserito nella fascia B, in servizio nei reparti con una percentuale di giornate di degenza complessive nei mesi di marzo e aprile per pazienti ricoverati COVID pari almeno al 10% nonché alle altre strutture individuate in fascia B e in premessa rappresentate, con effettiva presenza in servizio anche inferiore al 50% delle giornate lavorative;

c) al personale inserito nella fascia B, in servizio nei reparti con una percentuale di giornate di degenza complessive nei mesi di marzo e aprile per pazienti ricoverati COVID inferiore al 10%, con effettiva presenza in servizio anche inferiore al 50% delle giornate lavorative;

- di prendere atto che l'Azienda si riserva di acquisire da parte del competente Dipartimento Salute e Servizi Sociali della Regione Liguria un chiarimento in merito all'ambito applicativo della fascia B e della fascia C;
- di rinviare a successivo accordo la distribuzione dei residui, anche in riferimento ai chiarimenti di cui al precedente punto e comunque non oltre i limiti del previsto finanziamento regionale e secondo i parametri individuati nell'accordo regionale;
- che il valore economico della giornata base lavorativa viene definito sulla base delle giornate di effettiva presenza rapportate al numero di giornate lavorabili in base al nastro lavorativo di riferimento e che la quota di spettanza individuale viene calcolata *pro rata* in base all'effettiva presenza nei diversi servizi di riferimento;

Per quanto riguarda il personale rientrante nella fascia C e le eventuali integrazioni di personale nella fascia B, si rimane in attesa dei citati chiarimenti da richiedere da parte dell'Azienda alla Regione Liguria, pertanto, la distribuzione delle risorse destinate dall'accordo regionale avverrà sulla base di successivo specifico accordo;

La destinazione delle risorse eventualmente residue dalle operazioni relative all'incremento, per il solo anno 2020, del fondo contrattuale ex artt. 80 CCNL Comparto Sanità 21/05/2018, di cui all'art. 1 comma 1 del D.L. 18/2020, convertito in L. 27/2020, saranno eventualmente destinate, in considerazione di quanto disposto dall'art. 2 comma 6 del D.L. 34/2020 convertito con legge 77 del 17/07/2020, a incrementare la remunerazione incentivante COVID-19 solo sulla base di specifico accordo tra le parti;

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

Relativamente al riparto effettuato dalla Regione Liguria le risorse destinate alla Asl3 risultano pari a € 2.173.662, indistinte per il personale afferente al Comparto e alla Dirigenza.

In via presuntiva tali risorse saranno così destinate:

- € 1.841.264,75 lordi, all'area del Comparto - fondo ex art. 81 "Fondo premialità e fasce" CCNL 21.05.2018, (incremento netto pari a € 1.391.734,51 - oneri riflessi pari a € 449.530,25) .
- € 332.397,25 lordi, all'area della Dirigenza - fondo ex art. 95 "Fondo per la retribuzione di risultato" CCNL 19.12.2019 (incremento netto pari a € 251.245,08 - oneri riflessi pari a € 81.152,16).

Si dà, pertanto, atto che l'integrazione / modifica definitiva dei Fondi di competenza avverrà solo a consuntivo della liquidazione;

La destinazione delle risorse eventualmente residue dalle operazioni relative all'incremento, per il solo anno 2020, del fondo contrattuale ex artt. 80 CCNL Comparto Sanità 21/05/2018, di cui all'art. 1 comma 1 del D.L. 18/2020, convertito in L. 27/2020, saranno eventualmente destinate, in considerazione di quanto disposto dall'art. 2 comma 6 del D.L. 34/2020 convertito con legge 77 del 17/07/2020, a incrementare la remunerazione incentivante COVID-19 solo sulla base di specifico accordo tra le parti;

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'accordo non prevede modifiche abrogative di altri 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

L'accordo non riguarda la corresponsione di incentivi per la performance

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'accordo non riguarda le progressioni 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

L'accordo non si riferisce alla distribuzione di premi di performance di cui alle previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.

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

Non si ritengono necessarie ulteriori integrazioni in merito.