

RELAZIONI ILLUSTRATIVA E TECNICO-FINANZIARIA SUL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE DEL 19 DICEMBRE 2016 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 2016

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	19 dicembre 2016
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 2016.
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 2016 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>Si, il "Piano della Performance per il triennio 2016-2018" è stato adottato con Deliberazione n. 440 del 29/6/2016.</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. 20 del 28/1/2016 è stato approvato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (2016 – 2018), comprensivo del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2016 – 2018</p>
		<p>E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art.11 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>N.B.: gli obblighi sono quelli di cui al d.lgs. 33/2013.</p> <p>Si, 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 di Prevenzione della corruzione 2016 -2018 (art. 10, c. 8, lett. a del d.lgs. 33/2013), Piano della Performance 2016-2018 (Deliberazione n. 440/2016.)</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 2015", prot. N. 82195 del 15.06.2016, allegato alla Deliberazione n. 400 del 21/6/2016 ad oggetto: Approvazione "Relazione sulla Performance aziendale Anno 2015"</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 19 dicembre 2016, riguarda la definizione dei fondi contrattuali relativi all'anno 2016 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, della progressione economica orizzontale e delle posizioni organizzative

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 2016 (*"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 è stato ridefinito, per l'anno 2016, 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%), il cui finanziamento è stato confermato per l'anno 2016 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;
- l'istituto delle posizioni organizzative, il cui finanziamento è concordato tra le parti secondo le disposizioni contenute nell'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 2015 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 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 2016, sono stati individuati criteri selettivi (punto 4 dell'accordo).

I suddetti criteri, sulla base dei quali verranno redatte le relative graduatorie, sono quelli 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 e sono diversamente evidenziati nell'articolato dei punteggi per i passaggi all'ultima fascia di ciascuna categoria 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'1/1/2016 a tempo indeterminato presso ASL 3 Genovese;
- al 31/12/2015 abbiano maturato un servizio di almeno 24 mesi (a tempo indeterminato e determinato 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 decorrenza iniziale dell'accordo (1/1/2014-31/12/2015);
- abbiano superato, in riferimento al precedente CCIA del 26/11/2015, il periodo di recidiva disciplinare nel biennio antecedente la decorrenza dell'accordo iniziale (1/1/2014 -31/12/2015);
- abbiano conseguito, nell'ambito della valutazione individuale annuale presso ASL 3 Genovese (scheda di valutazione 2015) un punteggio pari o superiore a 36;
- pur non avendo conseguito in riferimento all'anno 2015 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 alla astensione obbligatoria per maternità/paternità 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 2015.

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 in sede penale, previa informazione, 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 2016, 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.