



AREA COMPARTO

Ipotesi di accordo su "Finalizzazione delle risorse dei Fondi contrattuali e Disciplina della Premialità per gli anni 2018 e 2019".

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		
Periodo temporale di vigenza		2018 - 2019
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): DIRETTORE AMMINISTRATIVO DIRETTORE DIREZIONE INFERMIERISTICA E TECNICA DIRETTORE SUMAP Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, FIALS, FSI, NURSING UP e RSU Aziendale Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):
Soggetti destinatari		Dipendenti appartenenti all'Area Comparto
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		FINALIZZAZIONE RISORSE FONDI CONTRATTUALI 2018 - 2019 PREMIALITA' 2018 - 2019
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno in data _____ Nessun rilievo
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 Sì (deliberazione del Direttore Generale n. 161 del 27.7.2018 relativo al triennio 2018-2020)
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 Sì (deliberazione del Direttore Generale n. 13 del 15.1.2019 relativo al triennio 2019-2021)
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì
	La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Sì	
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 dell'accordo

L'ipotesi di accordo in esame è stato sottoscritto in conformità alle seguenti norme:

- dell'art. 8 del CCNL 21.5.2018 "Contrattazione collettiva integrativa" secondo cui rientrano nelle materie oggetto di contrattazione integrativa, tra l'altro, i criteri di ripartizione delle risorse disponibili tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei due fondi agli artt. 80 e 81 nonché i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
- degli artt. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi) e 81 (Fondo premialità e fasce) ed in particolare i commi 6 e 7 relativi agli utilizzi delle risorse disponibili annualmente nonché di quelle residue relative a precedenti annualità, non utilizzate integralmente
- degli artt. 82 (Differenziazione del premio individuale) e 84 (Risorse destinate agli obiettivi organizzativi ed individuali) che dispone che, in sede di contrattazione integrativa, sia definita preventivamente la quota massima di personale valutato a cui riconoscere la maggiorazione della premialità individuale nonché la parte delle risorse da destinare alla premialità individuale.

Scopo della presente ipotesi di accordo è disporre la finalizzazione annuale delle risorse dei fondi contrattuali per l'esercizio 2018 e 2019 per il finanziamento dei diversi istituti – così come determinati con la deliberazione n. 75 adottata in data 28.3.2019 già controllata senza rilievi dal Collegio Sindacale in data 6.5.2019 - nonché disciplinare la Premialità del personale dell'Area Comparto per gli anni 2018 e 2019.

Si evidenzia in particolare che:

- per quanto concerne il **Fondo Condizioni lavoro e Incarichi (ex art. 80)** gli utilizzi sono stati disposti sia per l'anno 2018 che 2019 al netto degli importi già destinati agli attuali incarichi di posizioni organizzative e funzioni di coordinamento pari rispettivamente a € 202.263 e € 165.000, come previsto dal comma 6 del già citato art. 80, e destinando a favore delle nuove indennità (ivi compreso il riposo compensativo dal 1.1.2019) gli incrementi contrattuali riconosciuti dal 1.1.2019 dall'art. 80 comma 3 pari a € 126.490;
- per quanto concerne il **Fondo Premialità e Fasce (ex art. 81)** sono state confermate le risorse necessarie destinate a finanziare il valore della fascia attribuita al personale in servizio, come previsto dal comma 6 dell'art. 81, e destinata una somma pari a circa € 200.000 per attribuire selettivamente nuovi passaggi di fascia dal 1.1.2019 in base ai criteri che saranno definiti in sede di contrattazione integrativa.
- per quanto concerne la **Premialità** la disciplina è stata prevista nel rispetto dei principi del decreto 150 (premialità, corrispettività, selettività) e prevedendo una valutazione che, accanto agli obiettivi di performance organizzativa, prenda in esame anche la performance individuale mediante somministrazione di una scheda individuale di valutazione.

La premialità da riconoscere a tutti i dipendenti dell'area Comparto è stata strutturata in quote diversificate in relazione alla categoria posseduta e distinte in:

- quota da fondo consolidato
- quote variabili da fondo non consolidato e da residui.

E' stato previsto di riconoscere le quote mensilmente in relazione agli stati di avanzamento verificati su un set di obiettivi fino ad un massimo del 80% ed a saldo sulla base degli esiti delle valutazioni di ogni singolo dipendente, tenendo conto delle modalità di conteggio delle giornate utili al pagamento.

Nel rispetto del principio della selettività, è stato previsto il riconoscimento di quote individuali da residui per valorizzare l'attività di alcuni dipendenti in situazioni di particolare impegno professionale.

b) Quadro di sintesi delle risorse utilizzate

Come indicato nella deliberazione n. 75/2019 già citata, le risorse dei fondi contrattuali attualmente utilizzabili per gli impieghi di cui agli artt. 80 e 81 del CCNL 21.5.2018 corrispondono ai seguenti importi:

Esercizio 2018

Fondo Condizioni lavoro e Incarichi (art. 80) pari a € 4.491.010

Fondo Premialità e Fasce (art. 81) pari a € 5.204.797 di cui € 4.148.864 (risorse fisse), € 632.050 (RAR), € 6.116 (RIA anno precedente) e il restante importo derivato da risorse derivanti da disposizioni di legge

Esercizio 2019 (quantificazione provvisoria da rideterminarsi a consuntivo)

Fondo Condizioni lavoro e Incarichi (art. 80) pari a € 4.590.127

Fondo Premialità e Fasce (art. 81) pari a € 4.799.230 di cui € 4.149.139 (risorse fisse), 632.050 (RAR) e € 18.040 (RIA anno precedente).

Per l'anno **2018 e 2019** le risorse destinate a favore della **Premialità** – al fine di garantire nel biennio 2018 e 2019 tendenzialmente le medesime quote di produttività riconosciute per l'anno 2017 - sono determinate come di seguito specificato:

	Anno 2018	Anno 2019
A. Risorse da fondo consolidato	1.471.592	1.471.592
B: Risorse non consolidate (RAR e RIA anno precedente)	638.166	650.090
C. Residui disponibili di cui:	890.00	890.00
- produttività collettiva	740.000	740.000
- produttività individuale	150.000	150.000
RISORSE DISPONIBILI biennio 2018-2019 (A + B + C)	2.999.758	3.011.682

L'entità dei residui a disposizione sugli anni 2018 e 2019, meglio dettagliate nella relazione tecnico – finanziaria a seguire, è la seguente:

Residui accertati ante anno 2017	€ 1.090.108
Residui accertati anno 2017	€ 406.289
Ipotesi Residui anno 2018	€ 312.872
TOTALE RESIDUI A DISPOSIZIONE PER IL BIENNIO 2018-2019	€ 1.809.269
di cui per singolo anno	€ 890.000

c) Effetti abrogativi impliciti

Nulla da esporre

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale e organizzativa

Il sistema premiante di cui alla presente ipotesi di accordo rispetta i principi di selettività (le quote sono definite con dimensioni economiche diverse in relazione sia alla categoria rivestita che all'impegno professionale richiesto), di premialità (la quote sono rapportate all'esito della valutazione annuale individuale), di corrispettività (l'incentivo è correlato alla presenza in servizio nonché alle prestazioni effettivamente rese). Il compito istituzionale di verifica annuale tra obiettivi e risultati è effettuato da un soggetto collegiale che rispetta i principi di autonomia e terzietà, secondo le modalità applicative previste dall'apposito regolamento aziendale vigente in materia.

e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio della selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa – progressioni orizzontali

Non pertinente

f) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Considerato che, come già precisato, la premialità collettiva remunera il mantenimento degli obiettivi quantitativi e qualitativi, di percorsi che migliorino l'organizzazione e la sicurezza di erogazione dei servizi, di processi di riorganizzazione nonché di programmi di appropriatezza/qualità, così come definiti in sede di negoziazione di budget annuale mentre la produttività individuale retribuisce situazioni di particolare impegno professionale, si ritiene di poter affermare che la presente ipotesi di accordo rappresenta uno strumento diretto ad utilizzare i sistemi premianti per valorizzare il merito dei dipendenti, con l'intento di finalizzarla al raggiungimento dell'aumento della produttività del lavoro ed efficienza dei servizi erogati.

g) Altre informazioni

Nulla da esporre

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
D.ssa Maria Teresa Donattini

Maggio 2019