



AREA COMPARTO

Accordo su "Premialità anno 2020".

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		2020
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): DIRETTORE AMMINISTRATIVO DIRETTORE DIREZIONE INFERMIERISTICA E TECNICA DIRETTORE SUMAEP 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): FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, FIALS, NURSING UP e RSU Aziendale
Soggetti destinatari		Dipendenti appartenenti all'Area Comparto
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		PREMIALITA' ANNI 2020 e Finalizzazione residui anni 2019 e 2020
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 27.9.2021 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. 175 del 29.7.2021)
		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. 61 del 31.3.2021 relativo al triennio 2021-2023)
		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 trattazione 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.

Scopo della presente ipotesi di accordo è disciplinare la Premialità del personale dell'Area Comparto per l'anno 2020.

In continuità con gli anni precedenti, la disciplina è stata prevista nel rispetto dei principi del decreto 150 (premierità, corresponsività, selettività) e prevedendo una valutazione che, accanto agli obiettivi di performance organizzativa, prenda in esame anche la performance individuale.

La premierità viene riconosciuta a tutti i dipendenti dell'area Comparto ed è strutturata in quote diversificate in relazione alla categoria posseduta distinte in:

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

Le quote sono riconosciute mensilmente in relazione agli stati di avanzamento verificati su un set di obiettivi e indicatori (80% per l'anno 2020) ed a saldo sulla base degli esiti della valutazione di ogni singolo dipendente, tenendo conto delle modalità di conteggio delle giornate utili al pagamento.

Si evidenzia che, in applicazione della DGR Regione Emilia Romagna n. G.R. 326 del 8.4.2020, è stato riconosciuto al personale dipendente in servizio nel periodo febbraio/aprile 2020 un premio collegato alla performance organizzativa commisurato in base al grado di coinvolgimento in attività di contrasto alla emergenza epidemiologica, finanziato dai Fondi aziendali contrattuali destinati alla remunerazione del trattamento economico accessorio, integrato dalle risorse individuate dal D.L. 18/2020 per un importo complessivo di € 354.589.

Inoltre, nel rispetto del principio della selettività, è stata accantonata una somma pari a € 6.000 per valorizzare, mediante il riconoscimento di quote individuali di premierità, lo svolgimento di particolari attività connesse all'emergenza epidemiologica COVID.

b) Quadro di sintesi delle risorse utilizzate

Come precisato nell'accordo, la spesa per riconoscere nel 2020 gli stessi importi a titolo di premierità (quote da consolidato e da RAR) è pari a € 1.963.108 e trova copertura nelle risorse del fondo ex art. 81 destinate alla Produttività collettiva e alle Risorse Regionali Aggiuntive.

Come previsto dal comma 7 dell'art. 81 del già citato CCNL 21.5.2018, alle risorse del Fondo Premierità vanno sommate eventuali risorse residue, relative a precedenti annualità, del medesimo Fondo nonché del Fondo Condizioni di lavoro e Incarichi, qualora non sia stato possibile utilizzarle integralmente.

L'entità dei residui accertati sugli anni precedenti e destinati a favore del Fondo Premierità con il presente accordo è la seguente:

Residui accertati anni precedenti al 2019	€ 383.107
Residui accertati anno 2019	€ 450.340
Residui provvisori anno 2020	€ 424.159
TOTALE RESIDUI A DISPOSIZIONE	€ 1.257.606
di cui destinati a quote da residui anno 2020	€ 674.724

La quota restante dei residui pari a € 582.880 viene destinata a riconoscere, nelle more della sottoscrizione dell'accordo della Premialità 2021, le medesime quote di premialità da residui già riconosciute nell'anno 2020, che continueranno ad essere corrisposte mensilmente nella misura del 80%, in relazione agli stati di avanzamento verificati su un set di obiettivi e indicatori.

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 SUMAEP
F.to Luca Dal Fiume

29 Luglio 2021