



AREA COMPARTO

Accordo su "Disciplina della Produttività Anno 2017".

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		6 dicembre 2016
Periodo temporale di vigenza		2017
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): DIRETTORE AMMINISTRATIVO DIRETTORE DIPARTIMENTO AMMINISTRATIVO E TECNICO DIRETTORE DIREZIONE INFERMIERISTICA E TECNICA DIRETTORE UNITA' OPERATIVA RISORSE UMANE Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, FIALS, FSI e RSU Aziendale Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CGIL FP, CISL FP, UIL FPL e RSU Aziendale
Soggetti destinatari		Dipendenti appartenenti all'Area Comparto
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE
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. 97 del 1.7.2016)
		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. 7 del 21.1.2016 relativo al triennio 2016-2018)
		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 del contratto integrativo

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

- dell'art. 4 del CCNL 7.4.1999 "Contrattazione collettiva integrativa" secondo cui rientrano nelle materie oggetto di trattazione 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
- dell'art. 4 – comma 1 – del CCNL 19.4.2004 che dispone che l'utilizzo dei residui sui fondi contrattuali degli anni precedenti sia determinato in sede di trattazione integrativa con cadenza annuale
- dell'art. 30 – comma 5 - del CCNL 19.4.2004, confermato dai successivi CC.CC.NN.LL. 10.4.2008 e 31.7.2009, secondo cui le risorse non utilizzate nei fondi, una volta accertate a consuntivo, vengano assegnate al fondo di produttività per l'attuazione delle proprie finalità.

Scopo della presente ipotesi di accordo è disciplinare la Produttività del personale dell'Area Comparto per l'anno 2017, nel rispetto dei principi del decreto 150 (prezialità, correttezza, selettività), sulla base del fondo storico e sui residui disponibili sui fondi contrattuali degli anni precedenti. In merito a questo punto, in ossequio al principio dell'articolo 7, comma 5, del decreto legislativo n. 165/2001, che vieta alle amministrazioni pubbliche di erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano a prestazioni effettivamente rese, è stato previsto di destinare al Fondo Produttività dell'anno successivo, quanto definitivamente non utilizzato dei 3 Fondi dell'anno precedente come meglio sotto precisato.

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

- quota base da fondo storico
- quota aggiuntiva, una tantum e individuale da residui.

Le quote base remunerano prevalentemente il mantenimento degli obiettivi in termini prestazionali e di performance complessiva e sono erogate mensilmente in acconto a tutti i dipendenti nella misura del 80% ed a saldo, di norma nel mese di giugno dell'anno successivo, proporzionalmente agli esiti delle valutazioni relative alla performance dell'equipe.

Le quote aggiuntive sono destinate prevalentemente alla remunerazione di obiettivi qualitativi, programmi di appropriatezza/qualità, percorsi che migliorano l'organizzazione e la sicurezza dei servizi erogati e processi di riorganizzazione – così come definiti in sede di negoziazione di budget – e sono erogate mensilmente in acconto nella misura del 80% ed a saldo, di norma nel mese di giugno dell'anno successivo, proporzionato al raggiungimento degli obiettivi/programmi aziendali definiti.

Le quote una tantum, sempre finanziate da residui, sono riconosciute a tutti i dipendenti dell'area Comparto in quote diversificate in relazione alla categoria posseduta. Ciò consente di garantire il mantenimento della medesima retribuzione annua di produttività già percepita nell'anno 2012, in presenza del raggiungimento degli obiettivi nella stessa percentuale. Tali quote sono erogate contestualmente ai saldi e secondo i medesimi criteri delle quote base e aggiuntiva.

Nel rispetto del principio della selettività, è stata destinata una parte dei residui per valorizzare l'attività di alcuni dipendenti mediante il riconoscimento di quote individuali di produttività; tali quote verranno destinate in base ai criteri che le parti si sono riservate di stabilire entro la fine dell'anno

2017, in relazione a situazione impreviste e contingenti che si verranno a determinato oppure di particolare impegno professionale.

b) Quadro di sintesi delle risorse utilizzate

Anno 2017

Con la presente ipotesi di accordo, le parti hanno confermato per l'anno 2017 le stesse quote di produttività (storiche e da residui) già riconosciute negli anni 2015 e 2016.

L'entità del fondo storico della produttività alla data del 1.1.2017, integrato dalle Risorse Regionali Aggiuntive – come risulta dalle deliberazioni nn. 39 del 7.4.2016 e 105 del 4.7.2016 e ferma restando la determinazione definitiva in sede di consuntivo delle decurtazioni previste per la riduzione del personale in servizio sull'anno 2016 in applicazione di quanto disposto dall'art. 1 comma 236 della Legge 208/2015 (legge stabilità 2016) - , è pari a circa € 2.118.808.

Tale fondo è destinato al finanziamento delle quote base che sono dimensionate, in relazione alla dotazione organica presa a riferimento (n. 1.416 unità calcolate a tempo pieno), in modo da rendere sufficiente, per il loro finanziamento, il solo fondo consolidato.

L'entità dei residui a disposizione sull'anno 2017, meglio dettagliate nella relazione tecnico – finanziaria a seguire e preso atto dell'andamento stabile dei residui accertati negli ultimi anni, è la seguente:

Somme non spese da CIA anni precedenti	€ 175.000
Risorse messe a disposizione per anni successivi dal CIA 2015-2016	€ 110.000
Residui anno 2014 (vedi all'allegato 1) ulteriori rispetto alla previsione fatta in sede di CIA 2015-2016 pari a € 934.000	€ 91.000
Residui anno 2015 (vedi all'allegato 2) ulteriori rispetto alla previsione fatta in sede di CIA 2015-2016 pari a € 379.000	€ 265.000
Residui anno 2016 – IPOTESI (vedi all'allegato 3)	€ 730.000
TOTALE RISORSE A DISPOSIZIONE PER ANNO 2017	€ 1.371.000

Sulla base delle risorse accertate, le parti hanno confermato per l'anno 2017 le quote da residui negli stessi importi riconosciuti nell'ultimo biennio e precisamente:

	Importi annui
Quota da residui - aggiuntiva	€ 650.000
Quota da residui – una tantum	€ 70.000
Quota da residui – individuali	€ 120.000
Totale risorse utilizzate anno 2017	€ 840.000

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 incentivante di cui al presente accordo rispetta i principi di selettività (le quote non sono distribuite in maniera indifferenziata ma 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 sul raggiungimento degli obiettivi assegnati), 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. Le quote storiche/aggiuntive sono pagate in acconto mensile nella misura del 80% ed il saldo nell'anno successivo a conclusione della verifica annuale sul raggiungimento degli obiettivi. Le quote una tantum e individuali sono, invece, corrisposte in unica soluzione a saldo.

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 produttività (quota base e aggiuntiva da residui) 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 DELL'U.O. RISORSE UMANE
F.to D.ssa Mariapaola Gualdrini

Dicembre 2016