

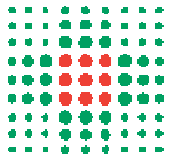
AREA COMPARTO – Ipotesi di Accordo su “Progressione orizzontale anno 2015”.

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

**Modulo 1 - Scheda 1.1**

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

<b>Data di sottoscrizione</b>		19 febbraio 2015
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		2015
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		<p><b>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</b>            DIRETTORE AMMINISTRATIVO            DIRETTORE DIPARTIMENTO AMMINISTRATIVO E TECNICO            DIRETTORE DIREZIONE INFERMIERISTICA E TECNICA            DIRETTORE UNITA' OPERATIVA RISORSE UMANE</p> <p><b>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</b>            CGIL FP, CISL FP, UIL FPL, FIALS, FSI e RSU Aziendale</p> <p><b>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</b>            CGIL FP, CISL FP, UIL FPL e RSU Aziendale</p>
<b>Soggetti destinatari</b>		Dipendenti appartenenti all'Area Comparto
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		PROGRESSIONE ORIZZONTALE
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno in data 24 marzo 2015
		Nessun rilievo
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 Sì (deliberazione del Direttore Generale n. 3 del 31.1.2014)
		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. 10 del 28.1.2015 relativo al triennio 2015-2017)
		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	
<b>Eventuali osservazioni</b>		



**AREA COMPARTO**

*Ipotesi di Accordo su "Progressioni orizzontali Anno 2015".*

**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 contrattazione integrativa il completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica orizzontale
- degli artt. 30 e 35 del CCNL 7.4.1999 che dispone che la progressione economica si attiva nel limite delle risorse finanziarie esistenti e disponibili nel fondo di cui all'art. 39 e in base a criteri definiti da integrare in sede di contrattazione integrativa;
- l'art. 23 – comma 2- del Decreto 150/2009 che prevede che le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali e ai risultati rilevati dal sistema di valutazione
- la legge 190/2014 che ha fatto venir meno i vincoli posti dal decreto 78/2010 convertito in Legge 122/2010 in relazione al blocco del trattamento economico complessivo dei singoli dipendenti.

Scopo della presente ipotesi di accordo è rivedere la vigente disciplina della progressione economica orizzontale al fine di definire criteri coerenti con i principi del decreto 150 (selettività) e riconoscere selettivamente i passaggi di fascia ad un numero limitato di dipendenti nei limiti delle risorse disponibili e secondo criteri meritocratici.

Il riconoscimento della progressione economica è finalizzato a valorizzare la professionalità dei dipendenti nell'ambito dello specifico profilo d'inquadramento, al fine di migliorare la qualità dei servizi e delle prestazioni all'utenza.

**b) Quadro di sintesi delle risorse utilizzate**

**Anno 2015**

L'entità del fondo consolidato che finanzia le Fasce retributive, le Posizioni organizzative, il valore comune della ex indennità QP e dell'IPS del personale dell'area comparto - ex art. 38 del CCNL 7.4.1999 - alla data del 1.1.2015, operate le decurtazioni previste da norme di legge (Legge 122/2010 e 147/2013) meglio dettagliate nella relazione tecnico – finanziaria a seguire, è pari a € 4.501.378,74.

Con la deliberazione n. 133 del 4.9.2014, in esecuzione del verbale di conciliazione in sede giudiziale del 20 giugno 2014, l'U.O. Risorse Umane ha avuto mandato, tra l'altro, di procedere in via definitiva dal 1.1.2015 all'incremento del suddetto fondo "fasce" di € 160.000.

Pertanto alla data del 1.1.2015 la consistenza del fondo fasce è di € 4.661.378,74 e, in relazione all'utilizzo virtuale del fondo – ottenuto proiettando le voci di afferenza al fondo spettanti alle unità di personale previste nella attuale dotazione organica (n. 1.415 unità calcolate a tempo pieno), dà una disponibilità di risorse da destinare a nuovi passaggi di fasce dal 1.1.2015 pari a circa € 715.000.

**c) Effetti abrogativi impliciti**

Viene disapplicata la disciplina della progressione economica orizzontale di cui all'accordo sindacale sottoscritto nel mese di marzo 2007

**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**  
Non pertinente

**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**

Il presente accordo rispetta il principio di selettività delle progressioni economiche in quanto:

- le risorse economiche utilizzate dal presente accordo consentono di riconoscere una progressione economica orizzontale ad una quota limitata di dipendenti (circa 900 – pari a circa il 65% del totale dei dipendenti dell'area comparto)
- i dipendenti che beneficiano del passaggio alla fascia superiore sono individuati secondo criteri di selezione che tengono conto sia del merito individuale che dell'anzianità di fascia. Il merito viene accertato mediante prova volta a verificare la professionalità specifica del dipendente, rispetto a gruppi omogeni di profili.

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

Come già precisato il riconoscimento della progressione economica ha come finalità di valorizzare e ricompensare in modo selettivo quei dipendenti che si distinguono dagli altri per il grado di professionalità ed esperienza acquisito. L'azienda ritiene che ciò costituisca un elemento strategico finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi e delle prestazioni erogate e, come tale, vada inteso secondo una logica di valorizzazione della risorsa esistente.

**g) Altre informazioni**

Nulla da esporre

**RELAZIONE TECNICO – FINANZIARIA**

Premesso che:

- La consistenza del FONDO FASCE alla data del 31.12.2014, così come risulta dalla deliberazione n. 129 del 1 settembre 2014 con la quale l'Azienda 2013 ha definito la consistenza definitiva dei fondi contrattuali per il personale delle 3 aree contrattuali sulla base della dotazione organica e dell'evoluzione della consistenza occupazionale in base delle indicazioni regionali, è pari a € 4.574.522,39.
- La Legge 147 del 27.12.2013 al comma 456 ha previsto che a decorrere dal 1 gennaio 2015 le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio siano decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del periodo precedente (d.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010 e dpr 122/2013). In applicazione di ciò il FONDO FASCE dal 1.1.2015 del personale dell'area comparto dal 1.1.2015 viene decurtato per un importo pari a € 73.143 in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio verificatesi dal 2011 al 2014 (pari a 45 unità).
- Con la deliberazione n. 133 del 4.9.2014, in esecuzione del verbale di conciliazione in sede giudiziale del 20 giugno 2014, l'U.O. Risorse Umane ha avuto mandato, tra l'altro, di procedere in via definitiva dal 1.1.2015 all'incremento del suddetto fondo "fasce" di € 160.000.

**Modulo I: COSTITUZIONE DEL FONDO 2015 " FASCE"**

Sezione I: RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'

Risorse storiche consolidate al 31.12.2007	€ 4.535.740
Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CC.NN.LL. - art. 11 co 1 CCNL 10.4.2008 - art. 9 co 2 CCNL 31.7.2009	€ 11.052 € 89.226
Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità - RIA (consolidato al 31.12.2009)	€ 121.349
Altre decurtazioni del fondo parte fissa (progressioni verticali)	€ -182.845
Decurtazioni art. 9 co 2 bis Legge 122/2010 assunti/cessati divenute stabili con la Legge 147/2013	€ -73.143
Incremento da transazione	€ 160.000

Sezione II: RISORSE VARIABILI


Sezione III: DECURTAZIONI DEL FONDO

--	--

Sezione IV: SINTESI DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE

a. Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione	€ 4.661.378,74
b. Totale risorse variabili sottoposto a certificazione	€
c. Totale Fondo sottoposto a certificazione	€ 4.661.378,74

Sezione V: RISORSE TEMPORANEAMENTE ALLOCATE ALL'ESTERNO DEL FONDO

Non pertinente

***Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo Fasce 2015***

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Il costo teoricamente stimato del fondo – ottenuto proiettando le voci di afferenza al fondo spettanti alle unità di personale previste nella attuale dotazione organica (n. 1.415 unità calcolate a tempo pieno) - è pari a circa € 3.939.378

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Come risulta dall'accordo in esame, la risorse destinate a riconoscimenti di progressioni economiche orizzontali è pari a € 715.000.

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

a. Totale Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione	€ 3.946.379
b. Totale Destinazioni specificamente regolate dal presente accordo sottoposto a certificazione	€ 715.000
c. Totale Destinazioni da destinare anno 2016	€
c. Totale definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione	€ 4.661.378,74

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

***Nulla da esporre***

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

Come già precisato, si attesta che:

- il fondo "fasce" del personale dell'area comparto per l'anno 2015 è pari a complessivi € 4.661.378 che, al netto dei € 715.000 euro destinate a passaggi di progressioni economiche orizzontali da riconoscere in applicazione dell'accordo in oggetto, ammontano a € 3.946.378. Tale importo risulta capiente per finanziare la dotazione organica aziendale (in relazione alle voci di afferenza del fondo)
- la disciplina della progressione economica orizzontale di cui al presente accordo rispetta i principi di selettività .

**Modulo III: SCHEMA GENERALE RIASSUNTIVO DEL FONDO " FASCE ANNO 2015" PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA E IL CONFRONTO CON IL CORRISPONDENTE FONDO CERTIFICATO DELL'ANNO 2014**

**A) MODULO 1 "COSTITUZIONE DEL FONDO"**

Risorse	Anno 2014	Anno 2015
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€ 4.574.522	€ 4.661.378,74
Decurtazioni	-€ 73.143	
Risorse variabili	€	€
Totale del Fondo per la contrattazione integrativa	€ 4.501.379	€ 4.661.378,74

Nell'anno 2015 il fondo è stato incrementato in relazione alla transazione già citata.

**B) MODULO 2 "DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE"**

Risorse	Anno 2014	Anno 2015
Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa	€ 3.717.987	€ 3.946.379
Destinazioni specificamente regolate dal presente accordo	€ 0	€ 715.000
Destinazioni regolate dall'accordo Produttività del 19/2/2015	€ 783.482	€ 0
Totale poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa	€ 4.501.379	€ 4.661.378,74

**Modulo IV – Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli**

**oneri del Fondo FASCE con riferimento agli strumenti  
annuali e pluriennali di bilancio**

Sezione I – Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione.

Questa Azienda tiene mensilmente monitorata la gestione dei fondi aziendali in relazione agli importi di spesa dei singoli fondi in allineamento con gli stipendi ed effettua, di norma in coincidenza con le verifiche di bilancio, monitoraggi dello speso e dei residui.

Sezione II – Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Si attesta che il limite del Fondo contrattuale dell'anno 2010 è stato rispettato, anzi sono state consolidate le decurtazioni effettuate nel periodo 2011-2014.

Sezione III – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

**Le risorse indicate nell'accordo in esame risultano così allocate nel Bilancio 2015:**

**- Conto Economico**

<b>RISORSE disponibili</b>	<b>importi</b>	<b>Conto e sub impegno</b>
<b>1 – Anno 2015</b>		
- Fondo fasce	€ 715.000	Parte dei conti BBEC02, BBEC06, BBEC12, BBEC17, BBEG02, BBEG12, BBEI02, BBEI12

IL DIRETTORE DELL'U.O. RISORSE UMANE  
F.to D.ssa Mariapaola Gualdrini

Febbraio 2015