



Relazione illustrativa all'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo del Comparto Sanità dell'anno 2019"

| | |
|---|---|
| Data di sottoscrizione | 18.11.2019 |
| Periodo temporale di vigenza | ANNO 2019 |
| Composizione della delegazione trattante | <p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Direttore Amministrativo • Direttore Socio Sanitario • Dirigente Amministrativo Risorse Umane • Direttore DAPSS <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <p>CGIL FP CISL FP UIL FPL FIALS FSI NURSING UP RSU</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <p>CISL FP UIL FPL FIALS NURSING UP RSU</p> |
| Soggetti destinatari | PERSONALE DEL COMPARTO SANITA' |
| Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica) | <p>Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei due fondi</p> <p>Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance</p> <p>Criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche orizzontali</p> <p>Residui anno 2018</p> <p>Innalzamento dei tempi previsti per le operazioni di vestizione e vestizione nonché per il passaggio di</p> |

| | | |
|--|--|--|
| | | consegne. |
| Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione | Intervento dell'Organo di controllo interno. | <p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno</p> <p style="text-align: center;">SI</p> |
| | Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa. | <p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli</p> |
| | Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria | <p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009</p> <p style="text-align: center;">SI</p> |

| | |
|--|---|
| 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 Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 |
| | SI |
| | È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì, nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente" del sito internet aziendale |
| | La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? La relazione della Performance dell'anno 2018 è stata validata nell'ambito dall'OIV (NVP) in data 1.8.2019, giusto verbale prot. 47321. |
| Eventuali osservazioni | |

1.1 - 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

Preliminarmente, si specifica che l'ipotesi di contratto collettivo integrativo oggetto della presente relazione illustrativa rispetta le seguenti previsioni normative:

- riguarda materie che sono espressamente rimesse alla contrattazione collettiva integrativa dall'articolo 40 D.Lgs. 165 e dal CCNL del Comparto Sanità in data 21.5.2018 in particolare a) i criteri di ripartizione delle risorse per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei due fondi, b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance c) i criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche d) Innalzamento dei tempi previsti per le operazioni di vestizione e vestizione nonché per il passaggio di consegne;
- è conforme a quanto previsto dall'art. 9 del CCNL 21.5.2018 in materia di contrattazione collettiva integrativa, nonché a quanto previsto dal D.Lgs. 165/01 e s.m.i.

CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITÀ DI UTILIZZO ALL'INTERNO DI CIASCUNO DEI DUE FONDI

L'ipotesi di contratto collettivo integrativo aziendale ha disciplinato, anche a seguito dell'affermamento dell'Ospedale di Angera all'ASST Sette Laghi, le nuove modalità di utilizzo delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa all'interno dei nuovi fondi. In particolare sono stati confermati

all'interno del fondo condizioni lavoro e incarichi, gli importi già destinati dal CCIA 2018 al finanziamento delle funzioni di coordinamento e degli incarichi di posizione organizzativa (ora incarichi di funzione) e sono stati ripartiti all'interno del fondo premialità e fasce, gli importi destinati alla performance organizzativa ed individuale.

Si è altresì concordato di prevedere l'attribuzione di ulteriori fasce retributive a decorrere dall'1.1.2019, definendone i requisiti e criteri di attribuzione, utilizzando le specifiche risorse disponibili nel fondo premialità e fasce.

CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

L'ipotesi di contratto collettivo integrativo ha altresì definito:

- la percentuale di risorse da destinare rispettivamente alla performance organizzativa e alla performance individuale. Sono stati inoltre definiti i parametri e le modalità di distribuzione degli incentivi in relazione alla percentuale di raggiungimento delle performance e alla presenza in servizio dei dipendenti, nonché i coefficienti di attribuzione degli incentivi in funzione della categoria di appartenenza.
- per l'anno 2019 le modalità di massima di attribuzione della maggiorazione del premio individuale in favore del personale che ha ottenuto le valutazioni più elevate. La quota destinata a tale personale sarà pari al 30% del valore medio pro capite degli incentivi legati alla performance individuale e riguarderà una percentuale pari al 10% del personale in servizio. Le modalità ed i criteri di individuazione dei beneficiari saranno oggetto di specifico accordo in sede di contrattazione integrativa

CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE

Conforme ai principi dell'art. 18 del DLGS 150/2009 e nei limiti delle risorse contrattuali disponibili nel fondo premialità e fasce (€ 305.000), sono stati individuati i requisiti e i criteri per l'attribuzione ad una quota limitata di personale di progressioni economiche orizzontali con decorrenza 1.1.2019.

RESIDUI FONDI CONTRATTUALI ANNO 2018

Con riferimento al CCIA dell'anno 2018 sono state definite le modalità di finalizzazione dei residui contrattuali dell'anno 2018 alla performance organizzativa ed individuale dell'anno 2019, come previsto dal CCNL 21.5.2018.

b) Quadro di sintesi delle risorse utilizzate

L'applicazione dell'ipotesi di contratto collettivo integrativo aziendale del comparto sanità per l'anno 2019 è finanziata mediante utilizzo dei fondi contrattuali "condizioni di lavoro e incarichi" e "premierità e fasce" inseriti nel bilancio di previsione V2 dell'anno 2019, nei seguenti importi:

| Fondo | Anno 2019 |
|----------------------------------|------------------|
| Condizioni di lavoro e incarichi | € 12.625.774 |
| Premialità e fasce | € 12.966.474 |

c) Effetti abrogativi impliciti

Con il presente accordo sono disapplicati tutti i precedenti accordi in materia e pertanto non potranno trovare alcun riconoscimento eventuali clausole ovvero istituti contrattuali derivanti da precedenti intese.

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

L'ipotesi di contratto collettivo integrativo aziendale è coerente con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale e organizzativa ai sensi dell'art. 9 del D.Lgs. 150/09.

La corresponsione degli incentivi è infatti così definita:

Alla performance organizzativa, che consiste nella realizzazione di obiettivi di interesse aziendale e regionale come definiti nelle schede di Budget 2019, è finalizzato il 67% delle risorse del fondo di cui all'art. 81 destinate alla realizzazione delle performance Gli obiettivi sono definiti nelle schede di Budget annuali, in cui sono esplicitati indicatori numerici annuali di raggiungimento e sono individuati i soggetti certificatori, e riguardano il personale del Comparto sanità in tutte le sue diverse articolazioni e professionalità e sono di diretta derivazione degli obiettivi operativi e strategici.

La liquidazione degli incentivi collegati alla performance organizzativa viene effettuata in unica soluzione a saldo secondo le quote individuali definite in contrattazione integrativa.

Per quanto attiene al sistema di valutazione delle performance individuali, a cui è finalizzato il 33% delle risorse del fondo di cui all'art. 81 destinate alla realizzazione delle performance si specifica che il processo di valutazione avviene conformemente alla nuova regolamentazione aziendale condivisa con le OO.SS./RSU del comparto sanità nell'anno 2019.

La valutazione individuale viene effettuata al termine dell'anno con pagamento degli incentivi collegati in unica soluzione a saldo secondo quote individuali definite in contrattazione integrativa.

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

La presente ipotesi 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 380 su un totale complessivo dei dipendenti del comparto sanità pari a circa 4200);
- è conforme ai principi dell'art. 18 del DLGS 150/2009 in base al quale "le amministrazioni pubbliche promuovono il merito e il miglioramento delle performance organizzativa ed individuale anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti e selettivi secondo logiche meritocratiche nonché valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera", tenuto conto che la valutazione delle performance individuale (35 punti su 100) e della performance organizzativa (35 punti su 100), assumono un peso rilevante nell'ambito dei criteri utilizzati per l'attribuzione selettiva delle progressioni.

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

Tenuto conto che:

- La performance organizzativa è finalizzata al raggiungimento di obiettivi qualitativi e quantitativi, alla definizione di percorsi che migliorino l'organizzazione e l'erogazione di servizi o di processi di riorganizzazione e omogeneizzazione delle procedure, così come definiti in sede di negoziazione di budget annuale;
- la performance individuale rileva la qualità del contributo assicurato dai singoli dipendenti attraverso il monitoraggio delle competenze intese come professionalità dimostrata, capacità relazionali messe in campo e flessibilità, nonché della gestione del tempo lavoro,

la presente ipotesi rappresenta uno strumento diretto per valorizzare il merito del personale dipendente in coerenza alle strategie e alla programmazione regionale.

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.

Tale riconoscimento inoltre premia secondo logiche meritocratiche ed in maniera selettiva quei dipendenti che si distinguono per il grado di professionalità (scheda di valutazione – raggiungimento obiettivi) ed esperienza acquisita (anzianità di servizio – assegno ad personam). In

una logica di valorizzazione delle risorse umane si ritiene che ciò costituisca un elemento strategico finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi e delle prestazioni erogate.

g) Altre informazioni

Nulla da esporre

S.C. RISORSE UMANE

Il Direttore amministrativo

(Dott.ssa Chiara Brambilla)

