

Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ASST Sette Laghi

Azienda Socio Sanitaria Territoriale dei Sette Laghi
Polo Universitario



RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA

**IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE
DEL COMPARTO SANITA'
ANNO 2020
SOTTOSCRITTA IN DATA 13.11.2020**

Modulo I La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

	Fondo condizioni di lavoro e incarichi (art. 80)		Fondo premialità e fasce (art. 81)	
	Anno 2019	Anno 2020	Anno 2019	Anno 2020
Importo fondo (del. 1338 del 20.11.2018)	€. 11.746.710	€. 11.746.710	€. 12.372.641	€. 12.372.641
Incremento fondo art. 80 c. 3 CCNL 21.5.2018	€. 361.543	€. 361.543		
Incremento differenziale fasce economiche nuovo CCNL			€. 34.275,00	€. 34.275,00
Assegnazione quota parte fondo da ASST Valle Olona per affierimento Ospedale di Angera	€. 514.876,31	€. 514.876,31	€. 559.796,89	€. 559.796,89
Incremento budget costi personale Ospedale Angera decreto 11755 del 6.8.2019	€. 3.773,69	€. 3.773,69	€. 3.474,11	€. 3.474,11
Applicazione DGR XI1864 del 9.7.19 - Risorse personale ex ESACRI - Decreto DDG 962 del 29.1.20	€. 78.550,00	€. 79.939,00	€. 134.282,00	€. 88.522,00
Riconoscimento di risorse in applicazione della Legge 60/2019 - Decreto DDG 962 del 29.1.20		€. 53.155,00		€. 73.851,00
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€. 12.705.453	€. 12.759.997	€. 13.104.469	€. 13.132.560
Sezione II Risorse variabili	0			
Sezione III Decurtazione del fondo				
	€. -1.129,00	€. -1.129,00		
La quantificazione dei fondi è avvenuta nel rispetto dell'art. 23 c.2 del D.Lgs. 75/2017 e di quanto previsto dall'art. 11 del DL 35/2019				
Totale decurtazioni del fondo	€. -1.129,00	€. -1.129,00	€. -3.713,00	€. -3.713,00
Sezione IV Sintesi della costituzione del Fondo	€. 12.704.324	€. 12.758.868	€. 13.100.756	€. 13.128.847

3



sottoposto a certificazione			
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione	€ 12.704.324	€ 12.758.868	
Totale risorse variabili sottoposto a certificazione			
Decurtazioni			
Totale Fondo sottoposto a certificazione			
	€ 12.704.324	€ 12.758.868	
Sezione V Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo	Ipotesi non ricorrente		

	€ 13.100.756	€ 13.128.847	
	€ 13.100.756	€ 13.128.847	
	Ipotesi non ricorrente		

Modulo II Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

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

Parte non ricorrente nel caso di specie

Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Nel confermare che gli argomenti trattati rientrano tra le materie rimesse alla contrattazione collettiva integrativa come previsto dall'art. 8 del CCNL del Comparto Sanità in data 21.5.2018, l'ipotesi di contratto integrativo ha definito le seguenti materie:

- a) Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei due fondi.

Preliminarmente si evidenzia che la contrattazione integrativa, nelle more della certificazione dell'atto di determinazione dei fondi contrattuali dell'anno 2020 al Collegio Sindacale come previsto dalle Regole di Sistema di Regione Lombardia, è avvenuta in maniera prudentiale nell'ambito dei medesimi valori dei fondi già utilizzati per la contrattazione dell'anno 2019.

I criteri adottati per la ripartizione delle risorse all'interno dei fondi hanno tenuto conto di quanto segue:

Per il Fondo Premialità e Fasce, della necessità di garantire sia congrui livelli di premialità sia dell'esigenza di proseguire, seppur per un limitato numero di dipendenti, il percorso di progressione economica orizzontale iniziato negli ultimi anni e che non ha ancora coinvolto tutto il personale dipendente. Si è concordato pertanto di finalizzare per l'anno 2020 complessivamente alla realizzazione delle performance una quota di €. 4.500.000, prevedendo che il 65% sia destinato alla premialità organizzativa (obiettivi di budget) e il 35% alla premialità individuale.

Al riconoscimento di ulteriori fasce retributive, al netto delle quote già impegnate del fondo con i CCIA degli anni precedenti, è altresì finalizzato, ai sensi dell'art. 81 c. 6 lett. c), un importo pari ad €. 618.000 a decorrere dall'1.1.2020 in base ai requisiti e criteri individuati nella medesima ipotesi di CCIA. Tali risorse risultano presenti in maniera certa e stabile nel fondo come riportato nelle sezioni seguenti,

Per il Fondo Condizioni di lavoro e incarichi della necessità di introdurre gli incarichi di funzione in sostituzione dei precedenti incarichi di posizione organizzativa e di coordinamento, prevedendo un finanziamento complessivo di €. 700.000 sulla base della nuova mappatura organizzativa aziendale, nonché di definire congiuntamente con la parte sindacale in via presuntiva per i diversi istituti contrattuali una stima di costo annuale.

- b) Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

In coerenza con i principi stabiliti dal titolo III del D.Lgs. 150/09 e nell'ottica di valorizzare sempre di più la performance individuale, è stato concordato che la percentuale di risorse da destinare alla performance individuale sia pari complessivamente al 35 % (per il 2019 era il





ASST Sette Laghi

33%) delle risorse destinate, mentre alla performance organizzativa sia destinato il 65% delle risorse (per il 2019 era il 67%). Sono stati inoltre confermati 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.

Nell'ambito delle risorse complessivamente attribuite alla performance individuale è stata quantificata la quota di risorse destinata alla previsione contrattuale di cui all'art. 82 del CCNL 21.5.2018, ovvero alla 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, tenendo conto dei contenuti dell'accordo già sottoscritto per l'anno 2019 in materia.

c) Criteri per la definizione delle procedure delle progressioni orizzontali.

Al fine di proseguire il percorso di riconoscimento economico a favore del personale, con particolare riferimento a coloro che negli ultimi anni non hanno beneficiato di progressioni economiche orizzontali, si è concordato, essendosi verificata la relativa disponibilità economica, di prevedere l'attribuzione di nuove fasce retributive con decorrenza 1.1.2020, a favore del personale dipendente utilmente classificato in apposita graduatoria, nei limiti delle risorse contrattuali disponibili come indicate all'art. 2 (€ 618.000). Sono stati pertanto definiti i requisiti di accesso alla graduatoria nonché i criteri per la determinazione della graduatoria stessa.

Sezione III – Destinazioni ancora da regolare

Parte non pertinente alle previsioni del CCNL e del CCIA

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

FONDO PREMIALITA' E FASCE ANNO 2020

a) <i>Totale Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo</i>	
b) <i>Totale Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo</i> Quota parte fondo destinata a personale ex ESACRI	€ 88.522,00



Totale risorse destinate alla performance	€ 4.500.000,00
<i>Premi correlati alla performance organizzativa</i>	€ 2.925.000,00
<i>Premi correlati alla performance individuale</i> (stima minor disponibilità L. Brunetta € 76.478)	€ 1.575.000,00
Totale risorse destinate agli altri utilizzi previsti dall'art. 81 c.6 del CCNL 21.5.2018	€ 8.540.325,00
<i>Fasce retributive già riconosciute</i>	€ 6.999.452,33
<i>"Cofinanziamento" fasce retributive</i>	€ 849.294,67
Residuo	€ 691.578,00
Quota da destinare ad ulteriori fasce retributive	€ 618.000,00
c) <i>Totale Destinazioni ancora da regolare</i>	0
d) <i>Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione</i>	€ 13.128.847,00

FONDO CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI ANNO 2020

e) <i>Totale Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo</i>	€ 0
f) <i>Totale Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo</i>	
<i>Costo incarichi di funzione</i>	€ 700.000,00
<i>Altri utilizzi del fondo (indennità varie, straordinari, valore comune ex ind. Qualif. Prof, ecc.)</i>	€ 12.322.551,17
<i>Stima residuo al 31.12. con proiezione di novembre</i>	€ 356.377,83
<i>Quota parte fondo destinata a personale ex ESACRI</i>	€ 79.939,00
g) <i>Totale Destinazioni ancora da regolare</i>	0
h) <i>Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione</i>	€ 12.758.868

Sezione V – Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non ricorrente nel caso di specie.



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

a) L'ipotesi di contratto collettivo integrativo aziendale, relativamente alla performance organizzativa ed individuale, rispetta il principio di attribuzione selettiva di incentivi economici in quanto si basa sul sistema di valutazione delle performance organizzative ed individuali. La valutazione delle performance organizzative è legata al raggiungimento degli obiettivi di budget annuali mentre la performance individuale è rilevata mediante compilazione delle schede individuali di valutazione. Tale valutazione avviene mediante la regolamentazione e gli strumenti valutativi (schede di valutazione individuali) adottati ed introdotti nel corso dell'anno 2019.

b) L'ipotesi di contratto integrativo relativamente al riconoscimento di ulteriori progressioni economiche orizzontali anno 2020, prevede una finalizzazione complessiva di €. 618.000 per il finanziamento della progressione economica orizzontale per l'anno 2020.

La disponibilità di tale importo è verificabile come riportato in tabella della Sezione IV

Ad ulteriore conferma della sostenibilità di tale finalizzazione si può prendere a riferimento la proiezione di spesa del fondo dell'anno 2020 (effettuata a novembre) che presenta la seguente situazione:

Fondo (esclusa quota parte Ex ESACRI):	€. 13.040.325,00
Proiezione Speso 2020 a novembre (senza nuove PEO):	€. 7.366.745,47
Quota destinata a premialità	€. 4.500.000,00
Residuo stimato al 31.12.20	€. 1.173.579,53
Costo nuove fasce retributive dal 2020	€. 618.000,00
Ulteriore residuo	€. 555.579,53

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 800 su un totale di dipendenti del comparto sanità aventi diritto pari a 2744 (29%) che sul totale complessivo dei dipendenti pari a circa 4254 è uguale al 18,9%);
- 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 (38 punti su 100) e delle performance organizzative (38 punti su 100), assumono un peso rilevante nell'ambito dei criteri utilizzati per l'attribuzione selettiva delle progressioni.

c) Il finanziamento degli istituti previsti dall'ipotesi di CCIA avviene unicamente nell'ambito dei fondi contrattuali. I fondi sono stati complessivamente determinati nel rispetto dell'art. 23 del D.Lgs. 75/2017 e di quanto previsto dall'art. 11 del DL 35/2019, in quanto la differenza tra gli importi complessivi dei fondi relativi all'anno 2019 e all'anno 2020, al netto degli importi previsti



ASST Sette Laghi

per il personale ex ESACRI che non era quantificato in precedenza nei fondi contrattuali, deriva da quota parte dalle risorse che Regione Lombardia ha messo a disposizione dell'ASST con il DDG 962/2020 per complessivi € 450.000 (compreso di oneri riflessi ed IRAP) .

Modulo III Scheda generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

	31.12.2019 Importi a consuntivo 2019	Importi utilizzati per la sottoscrizione del CCIA 2020
Fondo Condizioni di lavoro e incarichi (art 80)	€. 12.704.324	€. 12.625.774
Fondo premialità e fasce (art. 81)	€. 13.100.756	€. 12.966.474
Totale fondo ASST	€ 25.805.080	€ 25.592.248

L'ipotesi di contratto non comporta alcun onere aggiuntivo per l'azienda essendo contenuta negli importi dei fondi contrattuali che sono stati inseriti nel bilancio di previsione dell'anno 2020.

Modulo IV Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo 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

Importi contabilizzati nel bilancio di previsione anno 2020	Importo anno 2020	Importo previsto nel CCIA
Fondo Condizioni di lavoro e incarichi (art 80)	€. 12.758.868	€. 12.625.774
Fondo premialità e fasce (art. 81)	€. 13.128.847	€. 12.966.474
Totale anno 2020	€. 25.887.715	€ 25.592.248
Totale limite di spesa anno 2020	€. 25.887.715	€ 25.592.248



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

L'applicazione del CCIA dell'anno 2019 è avvenuto nei limiti degli importi inseriti nel Bilancio d'esercizio dell'anno 2019.

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

Si conferma che gli importi dei Fondi contrattuali dell'anno 2020 sono contenuti nelle disponibilità finanziarie aziendali in quanto inseriti nel bilancio di previsione dell'anno 2020. Si evidenzia altresì che gli incrementi degli importi dei fondi rispetto al 2019 derivano da risorse finanziarie definite a livello nazionale e trasferite da Regione Lombardia (DL 35/2019 – DGR personale ex ESACRI) e pertanto non sono soggette a limiti di crescita previste dalla norma vigente.

S.C. RISORSE UMANE

Il Direttore

(Dott.ssa Elena Rebora)

S.C. ECONOMICO FINANZIARIA

Il Direttore

(Dott. Dario Lorenzon)

