

RELAZIONE ILLUSTRATIVA
Ipotesi CIA 30/12/2020 – Ambito COMPARTO

La presente Relazione è redatta conformemente alle disposizioni contenute all'art. 40 comma 3 – sexies del D. Lgs. n. 165/ 2001, in riferimento all'ipotesi di contratto integrativo aziendale per l'Area del Comparto, siglato il giorno 30/12/2020, ai fini della destinazione delle somme disponibili alla contrattazione integrativa aziendale ex Art. 81 CCNL 2018 - Fondo Premialità e Fasce.

Si rappresenta che, ai sensi della Circolare MEF n.25 del 19/07/2012 che regolamenta gli schemi di Relazione Illustrativa e di Relazione Tecnico – Finanziaria, il presente Contratto Integrativo Aziendale è della tipologia indicata alla 2° posizione dell'elenco puntato del paragrafo 1.3, ovvero "Contratti Integrativi Economici".

Essa si compone delle seguenti parti:

Modulo 1 – Aspetti procedurali e sintesi del contenuto del CIA

Modulo 2 – Articolato del CIA.

Modulo 1 - Relazione Illustrativa

Data Sottoscrizione		30/12/2020	
Decorrenza		Anno 2020	
Composizione Delegazione Trattante		Parte Pubblica	
		Presidente: Dr. Giuseppe Barile	Dirigente UOSD Trattamento Economico
		Componente: Dr. Federico De Nicola	Direttore UOC Dir Amm PO
		Componente: Dr. Di Battista Giancarlo	Direttore f.f. UOC Medicina Interna
		Parte Sindacale	
		RSU	Vedi allegato foglio presenze
		Organizzazioni Sindacali Ambito Comparto	Vedi allegato foglio presenze
Soggetti Destinatari		Personale dipendente Ambito Comparto	
Materie Trattate		Risorse Disponibili Fondo Art. 81 CCNL 2018	
Iter adempimenti procedurali e Atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Controllo Interno		
	Attestazione degli obblighi di legge (Parte non pertinenti allo specifico accordo illustrato)	Adozione del Piano della Performance (art.10 D.Lgs. N. 150/2009) Delibera n.123 del 31/01/2020	
		Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza 2018 / 2020 è adottato con delibera n. 116 del 30/01/2020	
		E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 del D. Lgs.n. 150/2009	
		La relazione della Performance è stata adottata con delibera n. 765 del 23/06/2020	

Modulo 2 – Articolato del CIA

L'ipotesi di contratto integrativo siglata il 30/12/2020 per l'ambito del Comparto ha la finalità di definire le somme disponibili per l'integrazione di quelle già destinate al finanziamento delle Progressioni Economiche Orizzontali con i precedenti accordi siglati con le OO. SS. nell'ambito della contrattazione integrativa, nonché le risorse destinate alla premialità correlata alla performance individuale ed organizzativa per l'anno 2020.

- a) La presente contrattazione integrativa aziendale è finalizzata alla definizione della quota parte di Fondo art.81 CCNL 2018 da destinare al finanziamento delle Fasce Economiche per il personale del Comparto ed alla performance per l'anno 2020.

Ai sensi dell'articolo 8 CCNL Comparto Sanità 21/05/2018, rubricato "Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie", come descritto al comma 5, sono oggetto di contrattazione integrativa aziendale, tra l'altro:

- a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei due fondi di cui agli articoli 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi) e 81 (Fondo premialità e fasce);
- b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
- c) i criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche.

- b) la destinazione delle risorse disponibili di cui al fondo ex articolo 81 CCNL Comparto Sanità del 21/05/2018, giusta adozione per l'anno 2020 avvenuta con deliberazione ASL Pescara numero 515 del 06/05/2020, risulta essere:

1. per progressione economica orizzontale all'01/01/2019 nella misura di € 250.000/00 (Euro duecentocinquantamila/00), mediante applicazione del Regolamento contenente i criteri di per la progressione economica orizzontale oggetto di approvazione in quanto destinazioni da regolare previste nel CIA del 20/07/2020, già oggetto di parere favorevole del Collegio Sindacale con Verbale n.70 del 17/07/2020.
2. per progressione economica orizzontale all'01/01/2020 nella misura di € 500.000/00 (Euro cinquecentomila/00), mediante applicazione del Regolamento contenente i criteri di per la progressione economica orizzontale oggetto di approvazione.
3. per la premialità correlata alla performance individuale ed organizzativa per l'anno 2020, tenuto conto delle risorse disponibili nel fondo, nella misura di € 1.350.482,00 (Euro unmilionetrecentocinquantamilaquattrocentottantadue/00), nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione delle performance applicato in ASL Pescara;

Per i prospetti di dettaglio si fa rinvio alla Relazione Tecnico Finanziaria per l'annualità 2020.

- c) La presente ipotesi di CIA conferma i contenuti di cui al regolamento aziendale recante la definizione delle procedure delle progressioni economiche giusta deliberazione n. 1080 del 05/09/2019, già oggetto di contrattazione integrativa con le rappresentanze sindacali, fatte salve le precisazioni concordate a titolo di interpretazione autentica di taluni articoli ivi contenuti, in considerazione di evidenze emerse in sede di prima applicazione:

- i. Articolo 2, comma 3, primo alinea, viene dichiarato nullo in quanto in contrasto con i restanti contenuti del CIA approvato in via definitiva il 27/06/2019;
- ii. Articolo 2, comma 3, secondo alinea, le parole "...presso Aziende ed Enti Pubblici del SSN" in contrasto con i restanti contenuti del CIA approvato in via definitiva il 27/06/2019, si intendono nulle e sostituite come segue "...presso l'ASL Pescara";

iii. Articolo 8, comma 5, si prevede inserimento del comma 5-bis come segue "Qualora la procedura di cui al comma precedente non sia dirimente rispetto a quanto osservato dal valutato, si rende applicabile il meccanismo contraddittorio previsto in ASL Pescara in capo all'Organismo Indipendente di Valutazione";

iv. Articolo 10, comma 7, ultimo periodo, viene integrato come segue "In mancanza di tale esperienza viene data preferenza al candidato con la maggiore permanenza nella medesima fascia economica presso l'ASL Pescara. In caso di ulteriore parità, la preferenza in graduatoria è determinata dal numero dei figli a carico, in subordine è preferito il candidato più giovane di età.";

d) il rispetto delle disposizioni contenute nel Titolo II del Decreto Legislativo 150/2009, rubricato "Misurazione, valutazione e trasparenza della performance", originariamente previsto come condizione necessaria per l'erogazione dei premi legati al merito ed alla performance - in virtù del citato Decreto Legislativo 74/2017, innovativo del Decreto 150/2009 - diviene, oltre che condizione necessaria per l'erogazione di premi e componenti del trattamento retributivo legati alla performance, anche condizione necessaria ai fini, tra l'altro, del riconoscimento delle progressioni economiche;

-il principio di selettività, in funzione anche "dei risultati conseguiti", è espressamente previsto anche dall'articolo 52, comma 1-bis, del Dlgs n. 165/2001, confermato dal provvedimento di riforma approvato con Decreto Legislativo 75/2017, ove è stabilito che la dinamica di attribuzione della fascia economica superiore risponde ai principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti ", senza dimenticare che l'art. 23 del d.lgs. 150/2009 aggiunge che le selezioni si rivolgono "ad una quota limitata di dipendenti" a conferma della necessaria selettività tra i potenziali candidati;

Si conferma che in Asl Pescara è stato adottato ed è regolarmente applicato il Sistema di misurazione e valutazione della performance di cui all'articolo 7 del Decreto Legislativo 150/2009.

e) Nello specifico si riportano i criteri per la selezione delle progressioni economiche orizzontali, ai fini dell'attribuzione della fascia economica superiore:

- poggia sull'acquisizione delle informazioni che consentono il monitoraggio del grado di selettività;

- poggia sul rispetto del principio di permanenza di almeno 24 mesi nella specifica posizione economica per accedere alle procedure di progressione, ricondotto a mesi 36, ed in via transitoria per il solo anno 2019 a 48 mesi;

- abbandona i criteri selettivi dell'anzianità di servizio che, si ritiene, non possa costituire una selezione che valuti il merito individuale;

- si correla al sistema di misurazione e valutazione della performance in uso in azienda, ed in particolare al sistema di valorizzazione del personale, ai fini dell'attribuzione della retribuzione premiante, legato al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali, alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza ed ai comportamenti organizzativi agiti, nel contempo teso a valorizzare l'assunzione di responsabilità e la crescita professionale di ciascuno;

- individua i criteri e i meccanismi selettivi per l'attribuzione delle fasce economiche orizzontali, ponendo in stretta connessione l'istituto delle progressioni economiche orizzontali, che si avvale di apposite schede di valutazione dello sviluppo delle competenze professionali e delle qualità culturali attraverso la declinazione di precisi criteri, con le schede individuali di valorizzazione del personale elaborate annualmente agli effetti applicativi del sistema di misurazione e valutazione della performance;

- tiene conto altresì dei risultati raggiunti dall'unità operativa o centro di responsabilità di appartenenza come validati dall'organismo indipendente di valutazione della performance attuando un riparto delle risorse, volta per volta destinate alle progressioni economiche, presso ciascun centro di responsabilità ed in base al valore pro-capite

pesato per la percentuale di performance organizzativa ivi conseguita e per la numerosità dei dipendenti aventi diritto;

-elabora due graduatorie distinte per ciascuna unità operativa, aggregando in una i profili professionali e le categorie "A-B-Bs-C" e nell'altra i profili professionali e le categorie "D-Ds";

- rispetta il disposto di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del vigente testo del Decreto Legislativo 165/2001, ove è previsto che la valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni costituisce titolo rilevante ai fini della progressione economica, stabilendo una correlazione diretta con la valutazione positiva conseguita dal dipendente agli effetti applicativi del sistema di misurazione e valutazione della performance di cui al Decreto Legislativo 150/2009, con specifico riferimento alle ultime tre annualità precedenti la data dell'attribuzione delle fasce economiche a concorso.

- f) La ASL di Pescara, si pone l'obiettivo di destinare risorse economiche disponibili del fondo art. 81 CCNL 2018 al personale che per effetto delle procedure valutative attivate in applicazione dei suddetti criteri, rientra in posizione di graduatoria utile per le progressioni economiche orizzontali. Tale procedura risulta espletabile per effetto della cessazione a far data dal 01/01/2015, degli effetti di cui all'art. 9 comma 1 DL 78/2010 e s.m.i., riguardante le limitazioni al trattamento economico complessivo dei singoli dipendenti che non può superare il trattamento ordinariamente spettante per l'anno 2010 al netto degli effetti derivanti da eventi straordinari della dinamica retributiva. A tal fine è opportuno precisare che l'ulteriore finanziamento di € 250.000/00 risulta già rilevato come costo dell'esercizio 2019 in quanto somma non specificamente destinata con il CIA del 20/07/2020 ed alla data attuale risulta ancora da regolare.

Facendo esplicito richiamo agli schemi della Relazione Tecnico-Finanziaria, si evidenzia che la destinazione della somma di € 500.000/00 per l'istituto delle Progressioni Economiche Orizzontali anno 2020, trova capienza nell'importo consolidato del Fondo ex art. 81.

In riferimento alle risorse destinate alla premialità anno 2020 per il medesimo personale di ambito Comparto, si evidenzia che il finanziamento di € 1.350.482/00 sarà un costo dell'esercizio 2020 integralmente destinato a valere sull'intero anno. Pertanto, facendo esplicito richiamo agli schemi della Relazione Tecnico-Finanziaria, si evidenzia che la destinazione della somma di € 1.350.482/00, trova capienza nell'importo consolidato del Fondo ex art. 81.

Documento firmato da:
BARILE GIUSEPPE
11.01.2021 18:17:22 CET

