

Accordo decentrato integrativo in merito ai criteri per la progressione economica orizzontale del personale del Comparto per l'anno 2018.

## 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>		<b>28/06/2019</b>
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		<b>Anno 2018</b>
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Direttore Generale – Dott. Andrea Casciari</li> <li>➤ Direttore Amministrativo – Dott.ssa Doriana Sarnari</li> <li>➤ Dirigente Responsabile U.O. Risorse Umane – Trattamento Giuridico Dipendente – Dott. Domenico Barzotti</li> <li>➤ Dirigente Responsabile U.O. Risorse Umane – Trattamento Economico Personale Dipendente – Gestione Personale Convenzionato e Strutture Convenzionate – Dott.ssa Annalisa Fabbri</li> <li>➤ Dirigente Responsabile Servizio Infermieristico, Tecnico, Riabilitavo e Ostetrico Dott.ssa Patrizia Borghesi</li> <li>➤ Responsabile P.O. Coordinamento Attività Amministrativa e Relazioni Sindacali Giovanna Pala</li> </ul> <p><b>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</b> RSU, FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, FSI, FIALS, NURSING UP</p> <p><b>Firmatarie della contratto:</b> RSU, CGIL-FP, CISL-FP, UIL-FPL, FIALS, NURSIG-UP</p>
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale del Comparto
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		Criteri per la progressione economica orizzontale del personale del Comparto per l'anno 2018.
<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>	<p>Il Collegio Sindacale, nella seduta del 28/05/2019, ha certificato l'adeguatezza dei fondi alla disciplina contrattuale e normativa, nonché ai vincoli di bilancio (Verbale n. 7 del 28/05/2019 – Prot. n. 117326 del 27/06/2019).</p> <p><b>L'organo di controllo ha effettuato i seguenti rilievi: nessun rilievo</b></p>
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<p>L'Azienda, in conformità agli strumenti di programmazione sanitaria nazionale e regionale, annualmente negozia il budget e gli obiettivi da raggiungere con i Responsabili delle Macrostrutture. Da tale negoziazione scaturiscono i documenti di budget che sono preventivamente verificati ed approvati da parte dell'Organismo interno di Valutazione.</p> <p>I costi derivanti dalla contrattazione integrativa sono compatibili con i vicoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione di norme di legge, come verificato dagli organismi di controllo.</p> <p>Il Programma triennale Prevenzione della Corruzione e Trasparenza previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013 è stato approvato con Delibera del Direttore Generale n. 126 del 01/02/2019.</p> <p>L'obbligo di pubblicazione di cui al comma 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 è stato assolto.</p>

## **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)**

L'art. 35 del CCNL Comparto Sanità 1998/1999 dispone che la progressione economica del personale del Comparto, prevista dall'art. 30, comma 1, lett. b) del medesimo Contratto, debba essere attivata con la stipulazione di apposito contratto integrativo, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 31, comma 3 del citato CCNL e nel limite delle risorse finanziarie esistenti e tal fine disponibili nel "Fondo Premialità e Fasce".

L'art. 35 sopra citato esplicita anche i criteri principali cui attenersi per la valutazione selettiva del personale ai fini della progressione economica, che si deve basare sui risultati ottenuti, sulle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, sull'impegno e sulla qualità della prestazione individuale. Il medesimo articolo rimanda alla contrattazione integrativa aziendale per l'individuazione di ulteriori criteri.

L'art. 23 del D.Lgs. 27/10/2009 n. 150 dispone che le PA attribuiscano in modo selettivo le progressioni economiche nei limiti delle risorse disponibili ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze e ai risultati individuali e collettivi rilevati dai sistemi di valutazione.

L'art. 52 del D.Lgs. 165/2001 prevede che "...le progressioni all'interno della stessa categoria avvengano secondo criteri di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito ...".

In applicazione delle citate disposizioni contrattuali, con il Contratto Integrativo di cui trattasi si sono stabiliti i criteri per la progressione economica del personale del Comparto per l'anno 2018.

### **B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse**

Per l'anno 2018 sono destinate alla progressione economica del personale dipendente le seguenti risorse:

Descrizione	Importo
Risorse disponibili a consuntivo al 31/12/2018 per la progressione economica	380.000,00
Totale Dipendenti del Comparto	2.799
Previsione teorica del personale potenzialmente beneficiario	583

### **C) effetti abrogativi impliciti:**

La sottoscrizione definitiva del contratto integrativo determinerà l'abrogazione implicita del precedente Contratto Integrativo in materia di Progressione economica del personale, sottoscritto in data 22/12/2017.

### **D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità:**

I criteri individuati per l'attribuzione della fascia economica sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità, in quanto è prevista la redazione di una specifica graduatoria basata sugli esiti del processo di valutazione individuale (Regolamento approvato con delibera del Direttore Generale n. 564 del 19/04/2017). Inoltre, rappresentano motivi di esclusione dalla graduatoria stessa una valutazione inferiore ad un punteggio medio di 3 (buono) e il mancato espletamento dell'attività formativa obbligatoria, definita per il personale Sanitario nel conseguimento di n. 25 crediti ECM.

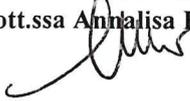
### **F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale:**

Nel rispetto dei principi tesi a valorizzare il merito del personale dipendente, dalla sottoscrizione del presente accordo ci si attende un rinnovato stimolo al miglioramento qualitativo delle prestazioni professionali, ad una più fattiva partecipazione al raggiungimento di risultati sia individuali che di équipe sviluppando uno spirito di condivisione degli obiettivi dell'Unità Operativa di appartenenza e, più in generale, degli obiettivi strategici dell'Azienda.

G) L'ipotesi d'accordo sottoscritto in data 16 maggio 2019, la presente relazione e la relazione tecnica e finanziaria sono stati invitati al Collegio Sindacale che, nella seduta del 28/05/2019, ha espresso "parere favorevole in ordine alla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa in esame con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge ai sensi dell'art. 40 bis del D.Lgs, 165/2001".

E) L'accordo, la relazione illustrativa e la relazione tecnico- finanziaria sono pubblicati nel sito dell'Azienda.

**DIRIGENTE**  
**U.O. RISORSE UMANE – TRATTAMENTO**  
**ECONOMICO PERSONALE DIPENDENTE –**  
**GESTIONE PERSONALE CONVENZIONATO**  
**STRUTTURE CONVENZIONATE**  
Dott.ssa Annalisa Eabbri



**DIRIGENTE**  
**U.O. RISORSE UMANE – TRATTAMENTO**  
**GIURIDICO PERSONALE DIPENDENTE**  
Dott. Domenico Barzotti

