

ACCORDO IN MATERIA DI INCENTIVAZIONE E DI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI.

Le parti, pur conscie della necessità di definire un'organica regolamentazione di tutte le materie demandate dal CCNL sottoscritto in data 21.5.2018 alla contrattazione collettiva integrativa, ritenendo opportuno addivenire in tempi rapidi alla definizione di alcuni istituti che, per loro natura, risultano prioritari e non procrastinabili, CONVENGONO di procedere alla regolamentazione degli istituti riportati nel presente accordo DANDO ATTO che gli stessi configurano un'organica e pressoché esaustiva definizione delle tematiche attinenti all'utilizzo delle risorse di cui all'art. 81 del citato CCNL, non suscettibile di sostanziali modifiche a seguito della definizione delle ulteriori materie oggetto di contrattazione.

Sulla base di quanto sopra precisato **LE PARTI CONVENGONO:**

1) INCENTIVAZIONE ANNO 2019

Di definire come segue, a decorrere dall'anno 2019, e sulla base dei criteri ivi riportati, il sistema incentivante Aziendale:

- A. Applicazione a tutto il personale dell'Area Comparto del sistema di valutazione in uso presso l'ASST Rhodense per il personale ospedaliero. Le parti si impegnano ad incontrarsi per definire in sede di confronto le nuove schede di valutazione dell'ASST Rhodense con impegno a definire la materia entro 30 gg. dall'avvio del confronto;
- B. Destinazione di una somma pari al 76% di € 4.253.593,00 (di cui al fondo dell'art 81 del CCNL 21.5.2018) alla remunerazione della performance organizzativa. Detti importi, previa valutazione, saranno riconosciuti al personale interessato con cadenza trimestrale, proporzionalmente all'impegnativa oraria contrattuale di ogni dipendente, sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati ad ogni UU.OO./Servizio/Ufficio e dei parametri di categoria di seguito indicati:

- Cat. A coef. 1,00
- Cat. B coef. 1,20
- Cat. Bs coef. 1,40
- Cat. C coef. 1,60
- Cat. D. coef. 1,80
- Cat. DS coef. 2,00

- C. Destinazione di una quota pari ad € 230.000,00, per il solo anno 2019, alla definizione di specifici progetti incentivanti riservati al personale dell'ex ASL Mi 1 e dell'ex A.O. Legnano, al fine di ridurre l'impatto derivante dall'unificazione del sistema incentivante.
- D. Previsione di riconoscimento al personale turnista che abbia effettivamente svolto attività con turni articolati sulle 12 o 24 ore, nel rispetto dei parametri contrattualmente definiti, per un periodo di almeno 9 mesi, di un importo pro capite pari rispettivamente a 90 e 180 €. L'importo massimo a ciò destinato sarà pari ad € 200.000,00. Dette quote saranno riconosciute in sede di saldo della retribuzione di risultato.
- E. Destinazione di tutti i residui, presenti a fine anno nei fondi di cui agli art. 80 e 81 del CCNL, alla remunerazione del saldo della retribuzione individuale di risultato, nel rispetto dei meccanismi previsti dal sistema di incentivazione in uso, rivisto sulla base dei parametri di cui alla lettera A e B) del presente accordo.
- F. Di definire nel 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti per la valutazione della performance individuale l'importo della maggiorazione prevista per i dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate (vd. art. 82 CCNL 21.5.2018). A tale riguardo si definisce nel 1% del personale appartenente ad ogni categoria (con eventuale arrotondamento all'unità superiore) la quota massima del personale avente diritto alla maggiorazione. In caso di più dipendenti classificatisi a pari merito, avranno diritto di precedenza coloro che nell'ultimo quadriennio abbiano conseguito la valutazione media più alta (con vincolo di presenza di tutte e 4 le valutazioni) e, in caso di ulteriore parità, coloro che hanno maturato la maggior anzianità di servizio nella categoria di appartenenza;
- G. Si rimanda all'Accordo Contrattuale sottoscritto in data 18.12.2017 - e sua circolare applicativa (Fondi Incentivazione) - per quanto riguarda l'abbattimento dell'incentivo (performance organizzativa ed individuale) da parte delle assenze.

2) PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI.

- A. Attivazione nel corso del 2019 delle procedure selettive volte a riconoscere, a far tempo dal 1.1.2020, di un'ulteriore fascia economica (progressione orizzontale) al

personale in possesso dei requisiti di seguito indicati, che sarà utilmente classificato nella graduatoria di merito che verrà all'uopo stilata:

- Posizione di ruolo maturata alla data di presentazione della domanda, con almeno 2 anni di servizio a tale data presso l'ASST Rhodense o aziende in essa confluite;
- Assenza di sanzioni disciplinari nei due anni antecedenti alla data di presentazione della domanda (intesa quale assenza di notifica di sanzioni disciplinari da parte dell'UPD nei 2 anni antecedenti la data di termine di presentazione della domanda). L'addebito della sanzione deve essere superiore alla censura;
- Presenza di effettivo servizio di almeno 16 mesi nel biennio precedente la data di scadenza del bando, al netto delle assenze per malattia, congedi per legge 104/92 e aspettative a vario titolo;
- Non aver beneficiato, **a nessun titolo**, di progressioni orizzontali in data successiva al 31.12.2017;

le graduatorie di merito saranno redatte **per categoria e profilo** (per il personale **sanitario, tecnico sanitario e della riabilitazione** appartenenti alle categorie D e DS, **le graduatorie saranno formulate per qualifica**);

B. Destinazione al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali anno 2020 di cui al punto A) di un importo del fondo di cui all'art. 81 del CCNL 21.5.2018 pari ad € 700.000,00;

C. Destinazione al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali anno 2021, di cui al punto A), di un importo del fondo di cui all'art. 81 del CCNL 21.5.2018 pari ad € 700.000,00;

D. Attivazione nel corso dell'anno 2019, con effetto 1.1.2020, delle procedure selettive volte a redigere graduatorie di merito **per categoria e profilo** (per il personale **sanitario, tecnico sanitario e della riabilitazione** appartenenti alle categorie D e DS, **le graduatorie saranno formulate per qualifica**) in forza delle quali ammettere, nel biennio 2020 – 2021, il personale in servizio già collocato in fascia massima alla partecipazione a specifici progetti incentivanti annuali, senza resa di debito orario. I requisiti di ammissione sono quelli previsti al precedente punto A);

- ✓ Valutazione positiva (> p. 60%): riconoscimento del 100% del punteggio disponibile
2. Valutazione esperienza lavorativa

Sarà valutata esclusivamente l'anzianità di servizio in posizione di ruolo e non di ruolo maturata presso strutture pubbliche del SSN nell'arco della carriera lavorativa **riferita esclusivamente alla categoria e profilo per il quale si partecipa alla selezione (inquadramento attuale)**, in base al punteggio di cui alla tabella sotto riportata. In presenza di servizio prestato presso Aziende del SSN diverse dall'Azienda Salvini o Enti in essa confluiti, lo stesso dovrà essere autocertificato su modello predisposto dall'Amministrazione, notificato agli interessati, con congruo preavviso, mediante comunicazione allegata al cedolino stipendi.

L'UOC Amministrazione e Sviluppo del Personale, acquisita la necessaria documentazione, elaborerà l'elenco del Personale dipendente in possesso dei requisiti previsti e predisporrà le relative graduatorie, senza necessità di presentazione di specifica domanda da parte degli interessati.

CATEGORIA "B" SANITARI/TECNICI	1,2 per anno
CATEGORIA "B" AMMINISTRATIVI	
CATEGORIA "B SUPER" SANITARI/TECNICI/AMMINISTRATIVI	1,5 per anno
CATEGORIA "C"	1,8 per anno
CATEGORIA "D" E "D SUPER"	2,2 per anno

Le frazioni di anno saranno valutate in ragione mensile considerando come mese intero periodi continuativi di gg.30 o frazioni superiori ai 15 gg. I periodi di servizio prestati a tempo parziale saranno valutati proporzionalmente all'impegnativa oraria settimanale prevista.

3. Validità graduatorie.

La validità delle graduatorie costituite in applicazione del presente accordo - punto A) e D) - è stabilita in anni 2 (31.12.2021).

4. Attivazione nel corso del 2021 delle procedure selettive volte a riconoscere, a far tempo dal 1.1.2021, di un'ulteriore fascia economica (progressione orizzontale) al personale in possesso dei requisiti;

FIALS Di Sotto
[Handwritten initials]

[Vertical handwritten notes and signatures on the right margin]

[Large handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

3) INCENTIVAZIONE ANNO 2020.

- A. Applicazione a tutto il personale dell'Area Comparto del sistema di valutazione descritto al precedente punto "1) Incentivazione anno 2019;
- B. Destinazione di una somma pari al 76% di € 3.348.593,00 alla remunerazione della performance organizzativa, secondo quanto descritto al precedente punto 1) B. ;
- C. Destinazione di una quota pari ad € 435.000,00, **per il solo anno 2020**, alla definizione di specifici progetti incentivanti riservati al personale collocato in fascia massima, individuato in applicazione di quanto previsto al punto "2) let. D. ed E". Gli specifici progetti saranno definiti nel corso dell'anno 2020 e comunicati alle OO.SS./RSU;
- D. Previsione di riconoscimento al personale turnista che abbia effettivamente svolto attività con turni articolati sulle 12 o 24 ore nel rispetto dei parametri contrattualmente definiti per un periodo di almeno 9 mesi, di un importo pro capite pari rispettivamente a 90 e 180 €. L'importo massimo a ciò destinato sarà pari ad € 200.000,00. Dette quote saranno riconosciute in sede di saldo della retribuzione di risultato.
- E. Destinazione di tutti i residui, presenti a fine anno nei fondi di cui agli art. 80 e 81 del CCNL, alla remunerazione del saldo della retribuzione individuale di risultato, nel rispetto dei meccanismi previsti dal sistema di incentivazione definito per l'anno di riferimento;
- F. Applicazione delle differenziazioni del premio individuale con le modalità stabilite nel precedente "punto 1 let. F".
- G. Abbattimento dell'incentivo da parte delle assenze secondo quanto previsto al "punto 1 let. G".

4) INCENTIVAZIONE ANNO 2021

- A. Applicazione a tutto il personale dell'Area Comparto del sistema di valutazione descritto al precedente punto "1) Incentivazione anno 2019;

- B. Destinazione di una somma pari al 76% di € 2.648.593,00 alla remunerazione della performance organizzativa, secondo quanto descritto al precedente punto " 1) let. B." ;
- C. Destinazione di una quota pari ad € 435.000,00, **per il solo anno 2021**, alla definizione di specifici progetti incentivanti riservati al personale collocato in fascia massima, individuato in applicazione di quanto previsto al punto "2) let. D. ed F.". Gli specifici progetti saranno definiti nel corso dell'anno 2021 e comunicati alle OO.SS./RSU;
- D. Previsione di riconoscimento al personale turnista che abbia effettivamente svolto attività con turni articolati sulle 12 o 24 ore nel rispetto dei parametri contrattualmente definiti per un periodo di almeno 9 mesi, di un importo pro capite pari rispettivamente a 90 e 180 €. L'importo massimo a ciò destinato sarà pari ad € 200.000,00. Dette quote saranno riconosciute in sede di saldo della retribuzione di risultato;
- E. Destinazione di tutti i residui, presenti a fine anno nei fondi di cui agli art. 80 e 81 del CCNL, alla remunerazione del saldo della retribuzione individuale di risultato, nel rispetto dei meccanismi previsti dal sistema di incentivazione definito per l'anno di riferimento;
- F. Applicazione delle differenziazioni del premio individuale con le modalità stabilite nel precedente "punto 1 let. F".
- G. Abbattimento dell'incentivo da parte delle assenze secondo quanto previsto al "punto 1 let. G".

5. PRONTA DISPONIBILITA'.

A parziale modifica di quanto convenuto nell'Accordo Contrattuale sottoscritto in data 18.12.2017, le parti ridefiniscono in 930.000,00 € l'importo del fondo di cui all'art. 80 a disposizione dell'Amministrazione, a decorrere dal corrente anno, per la remunerazione dei turni e delle chiamate di pronta disponibilità, secondo i calendari attualmente esistenti e/o che saranno successivamente previsti. L'Azienda si impegna a comunicare preventivamente alle controparti ogni eventuale modifica.

FIALS Di Fotta

UIL FPL DI IASIO PASQUALE *Pasquale*
UIL FPL CARBERTI FRANCESCO *Pamberto*
UIL FPL RINDEINA MICHAELA *Pamberto*
UIL FPL FINEBI IGOR *Finebi*

UIL FPL *Carberti*
PIL *Finebi*
FIACS *Carberti*
SRGIL *UIL*
UIL FPL RSCJ *Carberti*
CAIL RSU *Carberti*

MURCINO-UI *Murcino*
UIL FPL *Murcino*
UIL FPL *Murcino*
UIL FPL *Murcino*
FIACS *Murcino*

UIL FPL RESTELLI ELENA *Restelli*

~~UIL FPL~~ *Dist*

CGIL RSU FRANCESCO BERTONCINI *Bertoncini*

UIL FPL *Bertoncini*

UIL FPL *Bertoncini*

UIL *Bertoncini*

CGIL PAOLO FORRO *Forro*

FSI-USA E GUERRISI LUCIANO

CGIL MUSCOLO RACENI



**Accordo integrativo in tema di Premialità, Progressioni Economiche
Orizzontali e Pronta Disponibilità
Area Comparto - Anni 2019 - 2021**

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1 – Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione	06/03/2019																														
Periodo temporale di vigenza	01/04/2019 – 31/12/2021																														
Composizione della delegazione trattante	<p><u>Parte Pubblica:</u> Direttore Generale: Ida Maria Ada Ramponi Direttore Sanitario: Aldo Bellini Direttore Sociosanitario: Diego Maltagliati Direttore Amministrativo: Marco Ricci Direttore UOC Amm.ne e Sviluppo del Personale: Francesco Neri Direttore DAPSS: Laura Zoppini Responsabile Relazioni Sindacali: Franco Dell'Acqua</p> <p>Organizzazioni Sindacali / RSU ammesse alla contrattazione:</p> <table> <thead> <tr> <th align="center">Sigla</th> <th align="center">Confederazione</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>FP CGIL</td><td>CGIL</td></tr> <tr><td>CISL FPS</td><td>CISL</td></tr> <tr><td>UIL FPL</td><td>UIL</td></tr> <tr><td>FSI</td><td>USAE</td></tr> <tr><td>FIALS</td><td>CONFISAL</td></tr> <tr><td>NURSING UP</td><td>CSE</td></tr> </tbody> </table> <p>Organizzazioni Sindacali firmatarie:</p> <table> <thead> <tr> <th align="center">Sigla</th> <th align="center">Confederazione</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>UIL FPL</td><td>UIL</td></tr> <tr><td>FP CGIL</td><td>CGIL</td></tr> <tr><td>CISL FP</td><td>CISL</td></tr> <tr><td>FSI</td><td>USAE</td></tr> <tr><td>NURSING UP</td><td>CSE</td></tr> <tr><td>FIALS</td><td>CONFISAL</td></tr> <tr><td>RSU</td><td></td></tr> </tbody> </table>	Sigla	Confederazione	FP CGIL	CGIL	CISL FPS	CISL	UIL FPL	UIL	FSI	USAE	FIALS	CONFISAL	NURSING UP	CSE	Sigla	Confederazione	UIL FPL	UIL	FP CGIL	CGIL	CISL FP	CISL	FSI	USAE	NURSING UP	CSE	FIALS	CONFISAL	RSU	
Sigla	Confederazione																														
FP CGIL	CGIL																														
CISL FPS	CISL																														
UIL FPL	UIL																														
FSI	USAE																														
FIALS	CONFISAL																														
NURSING UP	CSE																														
Sigla	Confederazione																														
UIL FPL	UIL																														
FP CGIL	CGIL																														
CISL FP	CISL																														
FSI	USAE																														
NURSING UP	CSE																														
FIALS	CONFISAL																														
RSU																															

Sede Legale: viale Forlanini, 95 – 20024 Garbagnate Milanese – Tel.02.994.301 – Cod. Fisc. e Part. IVA: 09323530965

posta elettronica certificata: protocollo.generale@pec.asst-rhodense.it

web:www.asst-rhodense.it

Soggetti destinatari		Personale Area Comparto
Materie trattate dall'accordo		1. Premialità personale dipendente 2. Progressioni economiche orizzontali 3. Pronta disponibilità
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno in data <u>15/03/2019</u>
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi/raccomandazioni, descriverli.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	E' stato adottato il Piano della Performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs.vo 150/2009
		E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2, del D.Lgs.vo 150/2009
E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs.vo 150/2009		
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del D.Lgs.vo 150/2009

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 di quanto disposto dal contratto integrativo

➤ L'accordo definisce:

1. Premialità personale dipendente anni 2019 – 2021.

Performance organizzativa: previa valutazione, verrà erogata al personale interessato con cadenza trimestrale, proporzionalmente all'impegnativa oraria contrattuale di ogni dipendente (con gli abbattimenti di cui all'Accordo Contrattuale sottoscritto in data 18.12.2017) sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati ad ogni UU.OO./Servizio/Ufficio e dei parametri di categoria di seguito indicati:

- Cat. A coef. 1,00
- Cat. B coef. 1,20
- Cat. Bs coef. 1,40
- Cat. C coef. 1,60
- Cat. D. coef. 1,80
- Cat. DS coef. 2,00

Performance individuale: previa valutazione positiva, verrà erogata a saldo al personale interessato (con gli abbattimenti di cui all'Accordo Contrattuale sottoscritto in data 18.12.2017), i cui importi saranno comprensivi di tutti i residui di cui agli art. 80 e 81 del CCNL.

Sulla base degli importi dei fondi contrattuali (di cui all'art. 80 e 81 del CCNL sottoscritto in data 21.5.2018) area comparto al 31.12.2018 (formalizzati con Deliberazione n. 940/2018/DG del 22.11.2018) si è provveduto a stimare le risorse riferite ad ogni singola annualità del triennio 2019 - 2021 da destinare al finanziamento della produttività collettiva ed individuale. Si è, inoltre, previsto di accantonare nel triennio specifici importi al fine di finanziare progetti incentivanti aventi come destinatari: il personale turnista, gli operatori delle aree sanitarie disagiate, il personale già collocato in fascia massima e, per il solo anno 2019, il personale proveniente dall'ex ASL MI 1 e dall'ex A.O. di Legnano.

2. Progressioni economiche orizzontali.

Si è convenuto di attivare le procedure selettive finalizzate a riconoscere a tutto il personale in possesso dei requisiti previsti nell'accordo, un'ulteriore fascia economica avente decorrenza dall'1.1.2020 per il personale utilmente classificato e, ciò, fino ad esaurimento del finanziamento a ciò destinato per detta annualità (700.000,00 €). Si è inoltre prevista la destinazione di un pari importo anche per l'anno 2021, con la finalità di prevedere il riconoscimento di analogo beneficio anche a tutto il restante personale presente nelle specifiche graduatorie.

3. Pronta disponibilità

Si è convenuto di ridefinire in € 930.000,00 l'importo del fondo di cui all'art. 80 del vigente CCNL a disposizione dell'Amministrazione, a decorrere dal corrente anno, per la remunerazione dei turni e delle chiamate di pronta disponibilità, secondo i calendari esistenti o che saranno successivamente previsti.

b. Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

1. Premialità personale dipendente anni 2019 – 2021.

In forza dell'accordo sottoscritto le risorse economiche finalizzate all'incentivazione per gli anni 2019 – 2021 saranno utilizzate come di seguito schematicamente ripotato:

Anno 2019:

- Destinazione del 76% dell'importo di € 4.253.593 alla remunerazione della performance organizzativa;
- Destinazione della somma di € 230.000,00 alla definizione di progetti incentivanti riservati al personale appartenente alla ex Asl Mi 1 e all'ex A.O. di legnano;
- destinazione dell'importo di € 200.000 per compenso incentivante personale turnista;
- destinazione alla remunerazione della performance individuale dei residui presenti a fine anno in entrambi i fondi contrattuali;

Anno 2020:

- Destinazione del 76% dell'importo di € 3.348.593 alla remunerazione della performance organizzativa;
- destinazione dell'importo di € 200.000 per compenso incentivante personale turnista;
- destinazione dell'importo di € 435.000 per finanziamento progetti incentivanti destinati al primo 50% del personale in fascia massima;
- destinazione alla remunerazione della performance individuale dei residui presenti a fine anno in entrambi i fondi contrattuali;

Anno 2021:

- Destinazione del 76% dell'importo di € 2.648.593 alla remunerazione della performance organizzativa;
- destinazione dell'importo di € 200.000 per compenso incentivante personale turnista;
- destinazione dell'importo di € 435.000 per finanziamento progetti incentivanti destinati al primo 50% del personale in fascia massima;
- destinazione alla remunerazione della performance individuale dei residui presenti a fine anno in entrambi i fondi contrattuali;

2. Progressioni economiche orizzontali.

Al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali vengono destinati i seguenti importi: € 700.000 per l'anno 2020 ed € 700.000 per l'anno 2021.

3. Pronta disponibilità.

Si è convenuto di ridurre a € 930.000,00 l'importo del fondo di cui all'art. 80 del vigente CCNL a disposizione dell'Amministrazione per la remunerazione dei turni e delle chiamate di pronta disponibilità, secondo i calendari esistenti o che saranno successivamente previsti

c. Effetti abrogativi impliciti

Sono abrogate le disposizioni in tema di incentivazione e pronta disponibilità precedentemente previste negli accordi sottoscritti con le OO.SS. .

d. Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

1. Premialità personale dipendente anni 2019 – 2021.

Gli importi relativi sia alla performance organizzativa che individuale vengono erogati solo a seguito di verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati o della qualità delle prestazioni individuali.

Le quote di incentivazione legate a specifici progetti saranno a loro volta correlate al raggiungimento di specifici obiettivi individuali e/o di gruppo.

2. Progressioni economiche orizzontali.

Per l'attribuzione delle nuove fasce economiche saranno presi in considerazione, sia a livello di requisiti di accesso che di definizione delle graduatorie, elementi atti a valutare la correttezza del comportamento dei potenziali candidati, unitamente alle valutazioni individuali dagli stessi conseguite nel biennio 2017 – 2018.

3. Pronta disponibilità.

Parametro non applicabile.

e. Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

Progressioni economiche orizzontali.

Per l'attribuzione delle nuove fasce economiche saranno presi in considerazione, sia a livello di requisiti di accesso che di definizione delle graduatorie, elementi atti a valutare la correttezza del comportamento dei potenziali candidati, unitamente alle valutazioni individuali dagli stessi conseguite nel biennio 2017 – 2018.

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

L'accordo collega la distribuzione delle risorse sia alla posizione detenuta dal personale che al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa ed individuale assegnati, premiando e promuovendo la professionalità e l'esperienza acquisita.

g. Informazioni eventualmente ritenute utili

Non vi sono informazioni aggiuntive.

Garbagnate Milanese, 12 marzo 2019

H Direttore UOC
Amministrazione e Sviluppo del Personale
Francesco Neri



Accordo integrativo Area Comparto in tema di: Incentivazione, progressioni economiche orizzontali e pronta disponibilità – Anni 2019 - 2021

RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA

Modulo 1

La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

I fondi contrattuali sono stati formalizzati, in via definitiva, con Deliberazione n. 940/2018/DD del 22.11.2018, ad essi andranno successivamente aggiunti gli importi definitivi erogati a titolo di Risorse Aggiuntive Regionali, nonché eventuali risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici a favore del personale (vd. art. 81, comma 4 del CCNL 21.5.2018).

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Per l'anno 2019 e seguenti, i fondi contrattuali provvisori - area comparto -, nelle more dell'emanazione delle linee guida regionali in materia, - costituiti in base alle disposizioni impartite dalla Direzione Generale Welfare con DGR XI/679 del 24.10.2018, nonché dell'art. 23 del D.Lgs.vo n. 75 del 25.05.2017 – risultano essere i seguenti, come da determinazione n. 238 del 14.03.2019.

Fondo condizioni di lavoro e incarichi (art. 80 CCNL 21.05.2018)	€	7.970.537,00
Fondo premialità e fasce (art. 81 CCNL 21.05.2018)	€	13.042 036,00

Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili sono costituite:

- dal residuo dei fondi contrattuali anno 2019, che sarà definito a seguito dell'approvazione del bilancio consuntivo;
- dagli importi definitivi delle Risorse Aggiuntive Regionali, che saranno definiti a seguito della rendicontazione dei relativi progetti;

- dalle eventuali risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici a favore del personale (vd. art. 81, comma 4 lett. D del CCNL 21.5.2018);
- dagli importi corrispondenti ai ratei di RIA del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente (vd. art. 81, comma 4 lett. E del CCNL 21.5.2018).

Sezione III – Decurtazioni / incremento del fondo

L'art. 23, del D.Lgs.vo n. 75, del 25.05.2017, definisce che *“a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016”*.

Tenuto conto che:

- ✓ in data 21.05.2018 è stato sottoscritto il nuovo CCNL dell'area di riferimento il quale, agli artt. 80 e 81, prevede l'istituzione di due soli fondi contrattuali nonché l'incremento della consistenza degli stessi,);
- ✓ le “prime linee guida in merito alla costituzione dei fondi contrattuali dal 01.01.2018 in applicazione del CCNL Comparto Sanità pubblica del 21 maggio 2018 triennio 2016/2018” in cui, tra l'altro, viene precisato che *“la quantificazione delle risorse stabile e delle risorse variabili del Fondo di cui all'art. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi) e del Fondo di cui all'art. 81 (Fondo premialità e fasce) deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del D. lgs. n. 75/2017. A tal fine si prende atto di quanto stabilito dalla dichiarazione congiunta n. 3 in merito agli incrementi previsti dall'art. 80, comma 3, lettera a) (euro 91,00 procapite a valere dall'anno 2019) e dall'art. 81, comma 3, lettera a) (valore fasce economiche) che in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica, non siano soggetti ai limiti di crescita dei Fondi previsti dalle norme vigenti”*;

per l'anno 2019 è stato preso a base l'importo dei fondi contrattuali già determinato in base alle indicazioni regionali (Deliberazione n. 940/2018/DD del 22.11.2018 al 31.12.2018, con le seguenti variazioni:

Fondo condizioni di lavoro e incarichi (art. 80 CCNL 21.05.2018)

- incremento ai sensi del comma 3, lett. a) di un importo su base annua pari a 91 € per le unità di personale in servizio alla data del 31.12.2015 (n. 3136 dipendenti) pari a complessivi € 285.376,00, certificato dalla Direzione Generale Welfare con nota Prot. n. 5975 del 30.01.2019;
- incremento ai sensi del comma 3, lett. c) : RIA cessati 2018 pari, su base annua, ad € 39.531;

Fondo premialità e fasce (art. 81 CCNL 21.05.2018)

- incremento ai sensi del comma 3, lett. a) incremento valore fasce rispetto ad anno 2018, pari ad € 68.627,00;
- incremento ai sensi del comma 4, lett. e) ratei RIA personale cessato nel corso dell'anno 2018, pari ad € 17.087,00;

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione

Fondo condizioni di lavoro e incarichi (art. 80 CCNL 21.05.2018)	€ 7.970.537,00
Fondo premialità e fasce (art. 81 CCNL 21.05.2018)	€ 13.042.036,00
Totale fondo sottoposto a certificazione	€ 21.012.573,00

Totale risorse variabili sottoposto a certificazione

Voce non presente.

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo.

Voce non presente.

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.

ANNO 2019

Fondo condizioni di lavoro e incarichi (art. 80 CCNL 21.05.2018)	
Quota non regolata del fondo	€ 7.040.537
Fondo premialità e fasce (art. 81 CCNL 21.05.2018)	
Quota non regolate del fondo	€ 8.358.443
Totale quote non regolate	€ 15.398.980

ANNO 2020

Fondo condizioni di lavoro e incarichi (art. 80 CCNL 21.05.2018)	
Quota non regolata del fondo	€ 7.040.537
Fondo premialità e fasce (art. 81 CCNL 21.05.2018)	
Quota non regolate del fondo	€ 8.358.443
Totale quote non regolate	€ 15.398.980

ANNO 2021

Fondo condizioni di lavoro e incarichi (art. 80 CCNL 21.05.2018)	
Quota non regolata del fondo	€ 7.040.537
Fondo premialità e fasce (art. 81 CCNL 21.05.2018)	
Quota non regolate del fondo	€ 8.358.443
Totale quote non regolate	€ 15.398.980

Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal Contratto integrativo.

ANNO 2019

Fondo condizioni di lavoro e incarichi
(art. 80 CCNL 21.05.2018)

Quota regolata del fondo € 930.000

Fondo premialità e fasce (art. 81 CCNL 21.05.2018)

Quota regolata del fondo € 4.683.593

Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto integrativo € 5.613.593

ANNO 2020

Fondo condizioni di lavoro e incarichi
(art. 80 CCNL 21.05.2018)

Quota regolata del fondo € 930.000

Fondo premialità e fasce (art. 81 CCNL 21.05.2018)

Quota regolata del fondo € 4.683.593

Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto integrativo € 5.613.593

ANNO 2021

Fondo condizioni di lavoro e incarichi
(art. 80 CCNL 21.05.2018)

Quota regolata del fondo € 930.000

Fondo premialità e fasce (art. 81 CCNL 21.05.2018)

Quota regolata del fondo € 4.683.593

Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto integrativo € 5.613.593

Sezione III – Eventuali destinazioni ancora da regolare.

Voce non presente.

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:

ANNO 2019

Totale quote non regolate € 15.398.980

ANNO 2020

Totale quote non regolate € 15.398.980

ANNO 2021

Totale quote non regolate € 15.398.980

b. *Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto integrativo:*

ANNO 2019

Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto integrativo € 5.613.593

ANNO 2020

Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto integrativo € 5.613.593

ANNO 2021

Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto integrativo € 5.613.593

c. *Totale eventuali destinazioni ancora da regolare: Voce non presente;*

d. *Totale delle poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione:*

Totale fondo sottoposto a certificazione annuale 2019-2020-2021 € 21.012.573,00

Sezione V – *Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo.*

Voce non presente.

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

a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità:

L'applicazione dell'intesa trova la necessaria disponibilità all'interno degli specifici fondi, come dimostrato nella precedente Sezione IV.

b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici:

1. Premialità personale dipendente anni 2019 – 2021.

Gli importi relativi sia alla performance organizzativa che individuale vengono erogati solo a seguito di verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati o della qualità delle prestazioni individuali.

Le quote di incentivazione legate a specifici progetti saranno a loro volta correlate al raggiungimento di specifici obiettivi individuali e/o di gruppo.

- c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali):

Progressioni economiche orizzontali.

Per l'attribuzione delle nuove fasce economiche saranno presi in considerazione, sia a livello di requisiti di accesso che di definizione delle graduatorie, elementi atti a valutare la correttezza del comportamento dei potenziali candidati, unitamente alle valutazioni individuali dagli stessi conseguite nel biennio 2017 – 2018.

Modulo III

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

Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa (anno 2019):

Fondo condizioni di lavoro e incarichi (art. 80 CCNL 21.05.2018)	€ 7.970.537,00
Fondo premialità e fasce (art. 81 CCNL 21.05.2018)	€ 13.042.036,00
Totale fondo sottoposto a certificazione	€ 21.012.573,00

Confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente (anno 2018):

Fondo condizioni di lavoro e incarichi (art. 80 CCNL 21.05.2018)	€ 7.645.630,00
Fondo premialità e fasce (art. 81 CCNL 21.05.2018)	€ 12.956.322,00
Totale fondo sottoposto a certificazione	€ 20.601.952,00

Nell'anno 2019, come stabilito dal CCNL di riferimento:

- il *Fondo condizioni di lavoro e incarichi* (art. 80 CCNL 21.05.2018) è stato incrementato:
 - comma 3, lett. c): dall'importo corrispondente alla RIA che non verrà più corrisposta al personale cessato dal servizio nell'anno precedente (l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno) pari ad € 39.531,00;
 - comma 3, lett. a): da un importo, su base annua, di € 91,00 per ogni unità di personale in servizio al 31.12.2015 (n. 3136 dipendenti), pari ad € 285.376,00, come da nota della Direzione Generale Welfare con nota Prot. n. 5975 del 30.01.2019 ;
- il *Fondo premialità e fasce* (art. 81 CCNL 21.05.2018) è stato incrementato:
 - comma 3, lett. a): dal nuovo valore delle fasce attribuite a far tempo dal 01.01.2019 pari ad € 68.627,00;
 - comma 4, lett. e): dagli importi dei ratei di RIA del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, pari ad € 17.087,00.

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.*

Tutte le somme relative sono imputate nei seguenti capitoli di spesa, precisamente:

- ruolo sanitario cap. 3060 e relativi sottoconti
- ruolo professionale cap. 3070 e relativi sottoconti
- ruolo tecnico cap. 3080 e relativi sottoconti
- ruolo amministrativo cap. 3090 e relativi sottoconti

che sono, quindi, costantemente monitorati.

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

Il limite di spesa del fondo è stato rispettato, come si può desumere dalla lettura del contenuto del precedente Modulo III, nonché dal bilancio preconsuntivo anno 2018.

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

Il totale del fondo, come determinato dall'Amministrazione, verrà impegnato ai seguenti capitoli di spesa del bilancio di previsione anno 2019:

- ruolo sanitario cap. 3060 e relativi sottoconti
- ruolo professionale cap. 3070 e relativi sottoconti
- ruolo tecnico cap. 3080 e relativi sottoconti
- ruolo amministrativo cap. 3090 e relativi sottoconti

Garbagnate Milanese, 12 marzo 2019

Il Direttore UOC
Amministrazione e Sviluppo del Personale
Francesco Neri

