

SERVIZIO SANITARIO REGIONALE EMILIA-ROMAGNA

Azienda Unità Sanitaria Locale della Romagna

RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

RELATIVA ALL'IPOTESI DI ACCORDO INTEGRATIVO DI REVISIONE PUNTO 1. DELL'ACCORDO IN MERITO ALLA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA AREA COMPARTO DEL 30.09.2016"

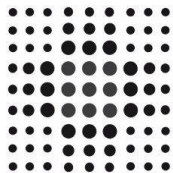
(ai sensi dell'Art. 40, comma 3-sexties, DLgs n.165 del 2001 e
della Circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 25 del 19/07/2012)

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1 - Scheda 1.1

*Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del Regolamento ed autodichiarazione relative agli
adempimenti della legge*

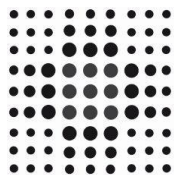
Data di sottoscrizione		13 maggio 2022
Periodo temporale di vigenza		Dal 1° maggio 2022
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti)</p> <ul style="list-style-type: none">- La Direttrice Amministrativa- Il Direttore Direzione Infermieristica e Tecnica Aziendale- Il Dirigente Amministrativo Relazioni Sindacali <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <ul style="list-style-type: none">- FP CGIL- CISL FP- UIL FPL- FIALS- FSI-USAE- NURSING UP <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <ul style="list-style-type: none">- FP CGIL- CISL FP- UIL FPL- FIALS- NURSING UP <p>RSU Aziendale</p>
Soggetti destinatari		Personale dell'Area Comparto dell'Azienda Usl della Romagna
Materie trattate dall'accordo integrativo (descrizione sintetica)		Previsione per il personale dipendente a tempo indeterminato beneficiario di produttività collettiva, della quota di produttività del profilo/categoria/livello economico di destinazione in caso di passaggio (tramite concorso pubblico / qualificazione professionale interna) a diverso profilo professionale / categoria / livello economico
Rispetto dell' iter adempimenti procedurale 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	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno: Con verbale n. 11 del 03/08/2022 il Collegio Sindacale esprime parere favorevole sia sulla relazione illustrativa sia sulla relazione tecnico-finanziaria in ordine alla compatibilità economico-finanziaria di cui all'art. 40-bis, c.1 del D.lgs. 165/01.
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli:



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE EMILIA-ROMAGNA

Azienda Unità Sanitaria Locale della Romagna

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 e ss.mm.ii.:</p> <p>Il Piano della Performance è stato adottato con Deliberazione del Direttore Generale n. 264 del 30/07/2021 "Adozione Piano della Performance 2021-2023" e risulta pubblicato in apposita sezione dell'Amministrazione Trasparente.</p> <p>La strutturazione interna e le relazioni ed integrazioni con il sistema di programmazione e rendicontazione aziendale del Piano sono stati definiti dall'Organismo Indipendente di Valutazione tramite:</p> <ul style="list-style-type: none">- Deliberazione n. 1/2014 "Prime indicazioni metodologiche ed operative alle Aziende e agli OAS";- Deliberazione n. 2/2015 "Linee guida ed indirizzi operativi per Aziende e OAS";- Deliberazione n. 3/2016 "Aggiornamento delle linee guida sul ciclo della Performance";- Deliberazione n. 4/2016 "Prevenzione Corruzione e Trasparenza: Prime indicazioni, ai sensi del D.lgs. 97/2016 e del PNA 2016, agli OAS e ai RPCT aziendali";- Deliberazione n. 5/2017 "Sistema di valutazione integrata del personale: linee guida e di indirizzo per lo sviluppo dei processi aziendali". <p>Ad integrazione di quanto sopra richiamato, sono state emanate di recente Linee guida 1/2022 dell'OIV-SSR in merito al "<i>Sistema di valutazione integrata del personale delle Aziende sanitarie</i>".</p>
		<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art.11 comma 2 del D.Lgs. n. 150/2009:</p> <p>L'intero articolo è stato abrogato per effetto dell'introduzione dell'art. 53 comma 1 lett. i) del D.Lgs. n. 33/2013.</p> <p>La L.190/2012 in materia di anticorruzione e il successivo D.Lgs. n. 33/2013 di riordino della disciplina in materia di trasparenza della azione amministrativa, avevano previsto il Programma triennale per la trasparenza e integrità unitamente al Piano Anticorruzione di cui il primo costituiva specifica sezione.</p> <p>Il D.Lgs. n. 97/2016 di revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza (correttivo della L. n. 190/2012 e D.Lgs. n. 33/2013) ha soppresso l'esplicito riferimento al Programma triennale per la trasparenza e l'integrità sostituendolo con una "apposita Sezione" che deve essere contenuta all'interno del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione diventando parte integrante di quest'ultimo.</p> <p>Per effetto dell'entrata in vigore della Legge Regionale n. 22 del 21.11.2013, di costituzione dell'Azienda USL della Romagna, il Programma ed il Piano sopra richiamati sono stati approvati dopo apposita informativa a tutti i soggetti istituzionali coinvolti secondo la previsione</p>



	<p>normativa con deliberazione n. 56 del 18.2.2014.</p> <p>Successivamente, ad integrazione della deliberazione n. 56 appena richiamata, sono intervenute deliberazioni di aggiornamento annuali tra cui da ultima:</p> <ul style="list-style-type: none">- la deliberazione n. 135 del 29.04.2022 che ha approvato l'aggiornamento del Piano Triennale per la prevenzione della corruzione (PTPC) per il triennio 2022-2024 comprensivo della apposita Sezione concernente la Trasparenza e della tabella allegata relativa all'adempimento degli obblighi di pubblicazione di dati e informazioni previsti dalla normativa vigente, nonché dell'allegata tabella recante il registro dei rischi specifici debitamente aggiornato. <p>I documenti sopra richiamati sono pubblicati sul sito web aziendale.</p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.:</p> <p>L'intero articolo è stato abrogato per effetto dell'introduzione dell'art. 53 comma 1 lett. i) del D.Lgs n. 33/2013.</p> <p>Nel rispetto di quanto previsto dal D.Lgs. n. 150/2009 così come modificato dal D.Lgs. n. 33/2013 e successivo D.Lgs. n. 97/2016, l'Azienda provvede all'assolvimento di ciascun obbligo di pubblicazione sul proprio sito web in apposita sezione "Amministrazione trasparente" – nelle diverse sottosezioni – in merito ai dati richiesti, nonché all'aggiornamento dei medesimi.</p> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 e ss.mm.:</p> <p>La Relazione sulla Performance per l'anno 2021 è stata adottata con Deliberazione del Direttore Generale n. 222 in data 29/06/2022.</p> <p>Con nota del Direttore Generale prot. n. 2022/0161750/P del 07/06/2022 nel mese di giugno 2022 è stato avviato il percorso di valutazione della performance individuale anno 2021 per l'Area Comparto, concluso nel mese di luglio 2022.</p>
--	--

Modulo 2

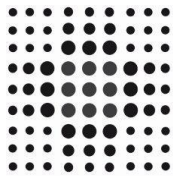
Illustrazione dell'articolato del contratto

(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)

1. Quadro normativo, negoziale e direttive regionali di riferimento

L'ipotesi di Accordo oggetto della presente relazione è stata predisposta nel rispetto della vigente legislazione di riferimento di seguito richiamata:

- Il D.Lgs 165/2001 e ss.mm.ii.
- il vigente CCNL Area Comparto Sanità del 21.5.2018;
- l'Accordo integrativo in merito alla produttività collettiva personale Area Comparto del 30.09.2016;



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE EMILIA-ROMAGNA

Azienda Unità Sanitaria Locale della Romagna

- l'Accordo integrativo di revisione Accordo in merito alla produttività collettiva personale Area Comparto sottoscritto il 27.06.2018.

2. Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse dei Fondi

Richiamato il punto 1 "Principi generali e decorrenze" dell'Accordo integrativo in merito alla produttività collettiva personale Area Comparto del 30.09.2016" che stabilisce che *"La retribuzione di Produttività Collettiva è riconosciuta al personale neo assunto a tempo indeterminato dopo 6 mesi dall'assunzione"*, si è convenuto con l'ipotesi di accordo, oggetto della presente relazione, sulla necessità di rivedere con il presente Accordo il punto 1 citato, prevedendo per il personale già dipendente a tempo indeterminato dell'Azienda e beneficiario della produttività collettiva, in caso di passaggio a diverso profilo professionale/categoria/livello economico (tramite concorso pubblico/qualificazione professionale interna), la quota di produttività collettiva del profilo/categoria/livello economico di destinazione senza soluzione di continuità.

Si è inoltre stabilito che in caso di mancato superamento del periodo di prova, la maggiore produttività eventualmente percepita dal dipendente nel suddetto periodo sarà oggetto di recupero.

3. Effetti abrogativi impliciti

//

4. Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione per la performance individuale e organizzativa

Con nota del Direttore Generale prot. n. 2022/0161750/P del 07/06/2022 nel mese di giugno 2022 è stato avviato il percorso di valutazione della performance individuale anno 2021 per l'Area Comparto, concluso nel mese di luglio 2022.

5. Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio della selettività delle progressioni economiche finanziate con il fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali, ai sensi dell'articolo 23 del D. Lgs. 150/2009 nonché della vigente CC.NN.LL.

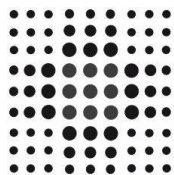
//

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

L'ipotesi di Accordo oggetto della presente relazione risponde alla finalità di valorizzazione del personale già dipendente a tempo indeterminato dell'Azienda in caso di passaggio a diverso profilo professionale/categoria/livello economico (tramite concorso pubblico/qualificazione professionale interna).

7. Altre informazioni

L'ipotesi di Accordo integrativo oggetto della presente Relazione è stata sottoscritta anche dalla RSU aziendale.



RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

Modulo I

La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

La costituzione dei fondi provvisori 2021 è stata trasmessa al Collegio Sindacale per i controlli di competenza in data 29.07.2021, corredata da relativa Relazione illustrativa e Tecnico Finanziaria; rispetto alla compatibilità finanziaria della costituzione dei suddetti fondi è stato espresso da parte del Collegio Sindacale parere favorevole nel verbale n. 12 del 05.08.2021.

La costituzione è stata quindi formalizzata con deliberazione del Direttore Generale n. 330 del 29.09.2021.

Per quanto riguarda la costituzione dei fondi provvisori 2022, alla luce dell'avvenuta sottoscrizione dell'ipotesi di CCNL per il triennio 2019-2021 del Comparto Sanità, avvenuta il 15.06.2022, si rinvia la quantificazione dei medesimi alla sottoscrizione definitiva, che dovrebbe avvenire nell'autunno 2022; l'ipotesi di CCNL 15.6.2022 prevede, agli articoli 101-102-103, incrementi della parte fissa e variabile dei fondi, tali da ritenere congruo, ad oggi, ipotizzare una consistenza in linea con quella dell'anno 2021, di seguito riportata:

ANNO 2022	
Fondo Premialità e fasce	
Valori consolidati 2017 (art. 81, c. 2) CCNL 21.5.2018	€ 33.535.677
Incrementi stabili (art. 81, c. 3) CCNL 21.5.2018	€ 838.088
Incrementi variabili (art. 81, c. 4, lett. a) CCNL 21.5.2018	€ 3.313.362
Incrementi variabili (art. 81, c. 4, lett. d) CCNL 21.5.2018– STIMA 2022	€ 300.000
TOTALE	€ 37.987.127

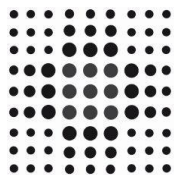
ANNO 2022	
Fondo Condizioni di Lavoro e Incarichi	
Valori consolidati 2017 (art. 80, c. 2) CCNL 21.5.2018	€ 35.958.562,00
Incrementi stabili (art. 80, c. 3) CCNL 21.5.2018	€ 1.070.615
Totale	€ 37.029.177,00

Modulo II

Definizione delle poste di destinazione dei Fondi per la contrattazione integrativa

L'ipotesi di accordo oggetto della presente relazione è finanziato dal Fondo Premialità e Fasce, di cui si riporta a seguire l'andamento della spesa dell'anno 2022, stimato in base alle mensilità già liquidate:

	Consistenza Fondo	Stima di Spesa (con chiusura mese di giugno 2022)	Stima di saldo
Fondo Premialità e fasce	€ 37.987.127	€ 36.150.675	€ 1.836.452



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE EMILIA-ROMAGNA

Azienda Unità Sanitaria Locale della Romagna

Le figure coinvolte nell'applicazione dell'ipotesi di accordo sono quelle interessate da passaggi a diverso profilo professionale/categoria/livello economico, a seguito di concorso pubblico o qualificazione professionale interna.

In tali casi, fino all'applicazione della presente ipotesi, la cui decorrenza è stabilita all'01.05.2022, il personale interessato dai suddetti passaggi e sottoposto a periodo di prova, era privato della retribuzione di produttività fino al superamento del medesimo.

In applicazione della presente ipotesi, tale personale acquisirà, fin dal momento del passaggio, la quota di produttività prevista per il profilo professionale/categoria/livello economico acquisito.

In caso di mancato superamento del periodo di prova, la maggiore produttività percepita dal dipendente sarà oggetto di recupero.

Attualmente le figure coinvolte dall'applicazione dell'ipotesi di accordo sono:

- n. 150 dipendenti interessati dal passaggio dalla categoria D alla categoria D, livello economico Super, il cui costo su base annua ammonta ad € 15.000 (per n. 5 mesi sul 2022 il costo è pari a € 6.250);

- n. 2 dipendenti per passaggi a diverso profilo professionale, il cui costo sull'anno 2022 ammonta ad € 1.200 (€ 600 a testa)

Complessivamente il costo di applicazione dell'accordo è stimato, sull'anno 2022, in € 7.450.

Tale costo trova pieno finanziamento all'interno del fondo Premialità e Fasce.

I casi che si verificheranno in futuro, trattandosi di passaggi numericamente limitati, si ritiene che potranno trovare finanziamento all'interno del fondo di riferimento senza compromettere il complessivo equilibrio dei fondi.

Modulo III

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

La consistenza dei fondi degli anni 2021 e 2022, entrambi da rideterminare in sede di applicazione del CCNL del triennio 2019/2021, sottoscritto in ipotesi il 15.06.2022, viene sintetizzata nella tabella che segue:

	Anno 2021	Anno 2022	Differenza
Fondo Premialità e fasce	€ 37.987.127	€ 37.987.127	//
Fondo Condizioni di lavoro e incarichi	€ 37.029.177	€ 37.029.177	//

Modulo IV

Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

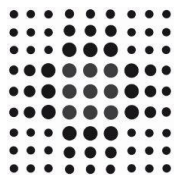
Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione

La verifica del rispetto dei limiti di spesa viene effettuata dall'U.O. Gestione Economica Risorse Umane, la quale monitora mensilmente attraverso la procedura gestionale WHR – sezione Fondi- le poste liquidate al personale.

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

Relativamente ai fondi 2021 risulta rispettato il limite imposto alla consistenza complessiva dei medesimi dall'articolo 23 del D. Lgs. 75/2017, in quanto gli incrementi sono esclusivamente quelli previsti dal C.C.N.L. e dalle disposizioni normative. Risulta inoltre accertato che la spesa dei fondi sia avvenuta nel limite delle risorse disponibili, così come evidenziato nella Relazione di accompagnamento all'accordo sulla destinazione dei residui 2021, sul quale il Collegio Sindacale si è già espresso favorevolmente.

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



**SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA**

Azienda Unità Sanitaria Locale della Romagna

Rispetto alla compatibilità economico-finanziaria e alle modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, la cui indicazione è sempre prevista dalla Circolare n. 25 del 19/07/2012 sopra richiamata, si precisa che le risorse dei fondi in esame saranno regolarmente iscritte nel redigendo Bilancio Preventivo 2022, registrate nei conti di debito “debiti verso dipendenti per competenze finanziate da fondo”.

Per la Relazione Illustrativa
Il Dirigente U.O. Relazioni Sindacali
Dott.ssa Barbara Camerani
FIRMATO

Per la Relazione Tecnico-Finanziaria
Il Dirigente U.O. Gestione Economica Risorse Umane
Dott.ssa Chiara Esposito
FIRMATO

Il Direttore
U.O. Gestione Economica Risorse Umane
dott.ssa Federica Dionisi

FIRMATO