

**SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA**
Azienda Unità Sanitaria Locale della Romagna

IPOTESI DI ACCORDO

tra

L'AZIENDA USL DELLA ROMAGNA
E
LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI
AREA COMPARTO E LA RSU AZIENDALE

**Valorizzazione professionale ed economica del personale dell'area Comparto
attraverso l'istituto delle progressioni economiche orizzontali anno 2018 -
Finanziamento**

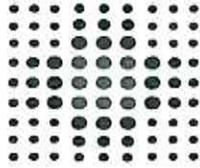
In data 27 giugno 2018 alle ore 11.00 presso la sede di Pievesestina (Cesena) ha avuto luogo l'incontro tra l'Azienda USL della Romagna e le OO.SS. Area Comparto e la RSU Aziendale in merito alla valorizzazione professionale ed economica del personale dell'area del comparto attraverso l'istituto delle Progressioni Economiche Orizzontali e la produttività collettiva.

LE PARTI

Premesso che:

- La Regione Emilia-Romagna con Legge Regionale 21 novembre 2013, n. 22 ha istituito l'Azienda Usl della Romagna, costituitasi dal 1° gennaio 2014 in seguito alla fusione delle preesistenti Aziende sanitarie di Cesena, Forlì, Rimini e Ravenna.
- Tra gli obiettivi assegnati all'Azienda Usl della Romagna c'è l'adozione di "iniziative dirette a garantire la graduale omogeneizzazione delle regole inerenti la gestione giuridica ed economica del personale";
- la finalizzazione del presente accordo alla ulteriore omogeneizzazione del trattamento economico e giuridico del personale dipendente in termini di valorizzazione professionale attraverso la progressione economica orizzontale e di trattamento economico incentivante.
- l'entrata in vigore della legge n. 190/2014 (legge di stabilità 2015) ha determinato, a decorrere dal 2015, il superamento dei vincoli posti dal D.L. n. 78/2010, convertito in Legge n. 122/2010, in relazione al "trattamento economico complessivo dei dipendenti, ivi compreso il trattamento accessorio"; di conseguenza è venuto meno il divieto legislativo di corresponsione delle somme dovute al personale dipendente a titolo di progressioni economiche orizzontali.
- la finalità delle progressioni economiche orizzontali è quella di dar luogo a forme di valorizzazione del personale in servizio, secondo indicatori predeterminati, nell'ottica del miglioramento degli standard qualitativi ed economici delle funzioni e dei servizi e del riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative individuali.

USU
du
h
la
M P
RS
PN



Richiamati:

- Il Decreto Legislativo n. 165 del 30/03/2001 e ss.mm.ii. ed in particolare gli artt. 40, 40-bis che prevedono la compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la vigente normativa
- Il Decreto Legislativo n. 150 del 27/10/2009 e ss.mm.ii.
- I vigenti CC.CC.NN.LL. Area Comparto Sanità ed in particolare per quanto riguarda il finanziamento l'art. 81 del CCNL 21.05.2018 ad oggetto "Fondo premialità e fasce";

Considerato che le disponibilità del Fondo premialità e fasce effettivamente utilizzabili in considerazione dell'andamento complessivo dei fondi anno 2018 risultano stimate in € 1.900.346,00;

RICONOSCONO

- l'opportunità di confermare con il presente Accordo la regolamentazione del percorso di valorizzazione professionale e di carriera del personale dipendente dell'AUSL della Romagna - area Comparto - attraverso l'istituto delle progressioni economiche orizzontali in coerenza con la disciplina di cui agli Accordi integrativi di regolamentazione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali del 30.09.2016, del 23.09.2017 e del 23.10.2017;
- la valutazione quale strumento del processo di miglioramento e sviluppo delle risorse umane;
- la necessità di proseguire anche per l'anno 2018 nel percorso di omogeneizzazione degli istituti contrattuali che coinvolgono la parte prevalente del personale, a completamento ed in coerenza con quanto stabilito nel Verbale di intenti sottoscritto tra l'Azienda e le Rappresentanze Sindacali Area Comparto dell'Azienda Usl della Romagna il 15 luglio 2015;

TUTTO CIO' PREMESSO, CONCORDANO

Di proseguire nel percorso di omogeneizzazione intrapreso con gli accordi sopra richiamati in materia di Progressioni Economiche Orizzontali e Produttività Collettiva

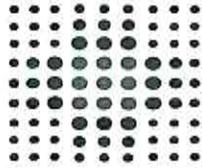
PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI ANNO 2018

1. Principi generali

Il presente Accordo disciplina le procedure relative alle modalità di svolgimento delle selezioni interne per il passaggio, nell'ambito di ciascuna categoria, da una fascia economica a quella immediatamente superiore.

L'Accordo disciplina inoltre il riconoscimento di nuove quote di produttività aziendali che costituiranno, a fine percorso, le quote di Produttività valide per tutto il personale dipendente dell'Area Comparto dell'AUSL della Romagna ai sensi dell'Accordo "Produttività Collettiva del

LSU
de
h
PN
EN
le
M
A
2
S
R
dy
G



**SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA**
Azienda Unità Sanitaria Locale della Romagna

Personale del Comparto dell'AUSL della Romagna" del 30.09.2016 come revisionato da successivo accordo sottoscritto il 27 giugno 2018.

2. Progressioni Economiche Orizzontali: procedura

Il riconoscimento della progressione economica orizzontale avverrà tramite apposite selezioni da realizzarsi mediante:

- a) domanda del dipendente diretta ad esprimere la volontà di partecipare alla selezione;
- b) l'impiego di procedure selettive che valorizzino l'impegno profuso e i risultati conseguiti a fronte di una maggiore permanenza nello stesso livello economico, in coerenza con quanto previsto nel Verbale di integrazione al verbale di esame congiunto del 21.6.2017, sottoscritto tra le parti il 16.5.2018.

A tale scopo l'U.O. Gestione Giuridica Risorse Umane emetterà apposito bando. Le procedure selettive saranno oggetto di puntuale e completa informazione, con particolare riguardo ai dipendenti non presenti in servizio al momento dell'emissione del bando, e prevederanno modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità, la trasparenza ed assicurino economicità e celerità di esperimento.

La procedura esiterà nella formulazione di una graduatoria aziendale che verrà formalmente adottata con atto deliberativo.

3. Requisiti per l'accesso e di esclusione dalla selezione per l'attribuzione della Progressione Economica Orizzontale

3.1 Sono ammessi a partecipare alla procedura selettiva:

- i dipendenti dell'Azienda USL della Romagna in servizio a tempo indeterminato al **1° gennaio 2018**, anche in comando temporaneo presso altri enti pubblici della Regione Emilia-Romagna ovvero presso l'IRST/IRCSS di Meldola, che esprimano la volontà di partecipare alla selezione facendo domanda attraverso apposito modulo, che verrà messo a disposizione dall'Azienda e reso noto ai dipendenti in modo preciso e puntuale, e che siano in possesso, **alla data del 1° gennaio 2018**, dei seguenti requisiti di ammissione:

- a) titolarità di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato alle dipendenze dell'Azienda USL della Romagna, anche in posizione di comando temporaneo presso altri enti pubblici della Regione Emilia-Romagna o presso IRST/IRCSS di Meldola, alla data del **1° gennaio 2018**;
- b) inquadramento nell'attuale posizione economica (fascia) da almeno 2 anni interamente maturati, senza soluzione di continuità e con contratto a tempo indeterminato, presso l'Azienda USL della Romagna o in comando temporaneo presso altri enti pubblici della Regione Emilia-Romagna ovvero presso l'IRST/IRCSS di Meldola; al fine della maturazione del requisito della permanenza in fascia, si considera il servizio in ruolo nella medesima categoria e fascia, anche in caso di svolgimento di incarichi temporanei presso l'Azienda con conservazione del posto di ruolo; costituisce eccezione il personale dichiarato inidoneo alla mansione e, di conseguenza, transitato a diverso profilo, categoria o ruolo, al quale è

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

LSU
du

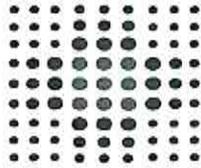
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



**SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA**
Azienda Unità Sanitaria Locale della Romagna

riconosciuta l'anzianità di permanenza in fascia senza soluzione di continuità rispetto al predetto passaggio;

- c) non essere stati destinatari, nel biennio antecedente al 01.01.2018, di sanzioni disciplinari superiori al rimprovero scritto; detta sanzione comporta l'esclusione dalla procedura di selezione per progressione orizzontale una sola volta.

3.2 Sono esclusi dalla procedura selettiva:

- I dipendenti già inquadrati nell'ultima fascia economica disponibile in base alla vigente disciplina contrattuale
- Il personale temporaneamente in comando presso l'AUSL della Romagna ma dipendente da altri Enti;
- Quanti non rientrano nei requisiti di cui al presente punto 3.1.

4. Procedura selettiva e criteri di valutazione

La procedura di selezione, alla quale potranno partecipare esclusivamente i dipendenti in possesso dei requisiti di ammissione indicati al punto 3.1, esiterà in una graduatoria finale formulata in base ai criteri esposti ai seguenti punti 4.1, 4.2, 4.3 che terranno conto:

- del merito individuale, misurato attraverso la scheda di valutazione, che dovrà riportare un giudizio complessivo almeno uguale o superiore a 7, come da verbale di integrazione al verbale di esame congiunto del 21.6.2017, sottoscritto il 16.05.2018 ;
- dell'esperienza professionale, misurata attraverso la permanenza nella fascia.

4.1 Valutazione

La misurazione del merito avviene attraverso gli esiti della valutazione individuale che evidenzia professionalità, impegno e risultati nelle seguenti aree di valutazione:

- Area obiettivi e risultati - Impegno dimostrato nel raggiungimento degli obiettivi di budget, dei risultati ottenuti e delle prestazioni rese dalla équipe di appartenenza.
- Area capacità relazionali - Propensione a mantenere relazioni positive nell'ambito lavorativo, dimostrando capacità di lavorare in gruppo e di affrontare positivamente le criticità emergenti, nonché di relazionarsi adeguatamente verso gli utenti.
- Area competenze tecniche e qualità delle prestazioni - Competenze possedute e dimostrate nel contesto lavorativo di assegnazione, anche attraverso la qualità delle prestazioni rese. Capacità di iniziativa e di proposizione di soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro e della qualità delle prestazioni.
- Area formazione e miglioramento continuo - Interesse all'apprendimento di nuove conoscenze, tecniche, metodologie, procedure, innovazioni e disponibilità ad applicare e trasmettere quanto appreso.

Ai fini della progressione economica, il punteggio finale complessivo della scheda di valutazione costituisce punteggio di merito per la graduatoria, secondo la seguente tabella di correlazione:

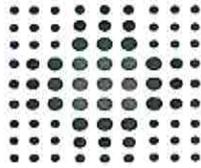
M

4

Re

Mu

PN



PUNTEGGIO VALUTAZIONE	PUNTI
7	20,00
8	21,00
9	22,00
10	23,00
11	24,00
12	25,00

L'accesso alla graduatoria è consentito solo in caso di giudizio complessivo positivo (punteggio uguale o superiore a 7 nella scheda di valutazione).

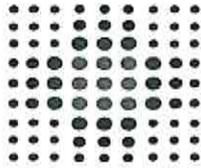
4.2 Esperienza professionale – Permanenza nella fascia

Nell'intento di valorizzare prioritariamente l'esperienza lavorativa effettuata all'interno dell'Azienda, si conferisce un punteggio al tempo di permanenza nella fascia, alla data del 1° gennaio 2018, considerando esclusivamente i periodi di lavoro a tempo indeterminato alle dipendenze dell'Azienda USL della Romagna (o delle ex AUSL di Cesena, Forlì, Ravenna, Rimini, incluso il territorio della Valmarecchia in essa confluito) o in comando temporaneo presso altri Enti pubblici della Regione Emilia-Romagna ovvero presso l'IRST/IRCSS di Meldola, secondo la seguente tabella:

RANGE PERMANENZA (ANNI)	BASE RIFERIMENTO	FATTORE PONDERAZIONE	PUNTI
2<aa<=3	3	0,10	0,30
3<aa<=4	4	0,50	2,00
4<aa<=5	5	0,50	2,50
5<aa<=6	6	1,00	6,00
6<aa<=7	7	1,00	7,00
7<aa<=8	8	1,70	13,60
8<aa<=9	9	1,70	15,30
9<aa<=10	10	2,00	20,00
10<aa<=11	11	2,00	22,00
11<aa<=12	12	2,00	24,00
12<aa<∞	da 13 in poi	2,50	25,00 (massimo)

Ai fini della permanenza in fascia, fatto salvo quanto previsto per il personale dichiarato inidoneo e conseguentemente transitato a diverso profilo, categoria o ruolo, così come previsto al punto 3.1,

Handwritten signatures and initials: RSU, W, K, R, M, S, RS, HU, S.



lett. b), si considera il servizio in ruolo nella medesima categoria e fascia, anche in caso di aspettativa per lo svolgimento di incarichi temporanei presso l'Azienda con conservazione del posto di ruolo.

4.3 Punteggio complessivo e criteri di precedenza

La somma dei punteggi ottenuti in base ai criteri esposti ai punti 4.1. e 4.2 determinerà il posizionamento del candidato nella graduatoria di merito ai fini dell'attribuzione selettiva della progressione.

A parità di punteggi saranno applicati, in ordine di priorità, i seguenti criteri:

- 1) Appartenenza alla fascia economica più bassa;
- 2) Maggiore anzianità di servizio (data assunzione in ruolo presso AUSL Romagna o precedenti AUSL di Cesena, Forlì, Ravenna, Rimini, incluso il territorio della Valmarecchia);
- 3) Maggiore età anagrafica.

5. Modalità di partecipazione alla selezione

Per presentare domanda di partecipazione, ogni dipendente, in possesso dei requisiti di accesso, dovrà consegnare domanda al proprio Responsabile che avrà cura di raccogliere e trasmettere all'U.O. Gestione Giuridica Risorse Umane.

6. Formulazione della graduatoria

La formulazione della graduatoria è a cura della U.O. Gestione Giuridica Risorse Umane.

Il posizionamento in graduatoria è determinato dal punteggio complessivo conseguito da ogni candidato, determinato dalla somma del punteggio relativo alla valutazione ed alla permanenza in fascia, come descritto ai precedenti punti 4.1. 4.2 e 4.3.

La graduatoria è approvata con deliberazione del Direttore Generale ed è pubblicata presso l'Albo dell'Amministrazione ed esaurisce la sua efficacia a seguito dell'inquadramento economico dei dipendenti, nei limiti massimi della disponibilità economica a ciò destinata tramite il presente Accordo.

7. Risorse economiche

Vengono destinate al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali di cui al presente accordo euro 1.900.346,00 che costituiscono risorse del "Fondo Premialità e Fasce " ex art. 81 CCNL Area Comparto del 21 maggio 2018, ad oggi quantificate in via provvisoria e che saranno determinate in via definitiva in fase successiva.

SU
dw

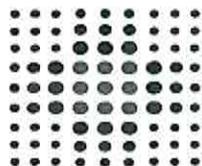
RN

n

6

RS

PN



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE EMILIA-ROMAGNA

Azienda Unità Sanitaria Locale della Romagna

I passaggi alle posizioni economiche immediatamente superiori sono disposti nel numero consentito dalla disponibilità delle risorse a ciò finalizzate dal presente Accordo, nel rispetto di quanto previsto dalle norme vigenti.

Resta inteso che la spesa complessiva per la destinazione sopra concordata non potrà in ogni caso superare l'importo complessivo delle risorse del Fondo premialità e fasce accertate a consuntivo e che pertanto, ove le risorse destinate dal presente Accordo non risultassero disponibili a chiusura dell'anno 2018, l'importo destinato alle Progressioni Economiche Orizzontali sarà automaticamente rideterminato in misura pari alle risorse residue effettivamente disponibili.

8. Effetti sulla Produttività Collettiva

Proseguendo nel percorso di crescita professionale e di armonizzazione del sistema premiante, le parti confermano di riconoscere, dal momento del passaggio alla fascia superiore, ove non già in godimento, una nuova quota di produttività, diversificata in relazione alla categoria di appartenenza, che costituirà la quota di Produttività valida per il personale dipendente Area Comparto dell'intera AUSL della Romagna (tabella A).

Le quote di Produttività Collettiva aziendale, da attribuire come sopra descritto, sono le seguenti:

tabella A (corrispondente alla Tabella 2 di cui all'accordo "Produttività Collettiva del personale del comparto dell'Ausl della Romagna del 30.9.2016)

Categoria	Quote di Produttività annua (euro)
cat. A	1.000,00
Cat. B	1.100,00
Cat. B, livello economico Bs	1.200,00
Cat. C	1.550,00
Cat. D	1.700,00
Cat. D, livello economico Ds	1.800,00

Le parti rinviando per quanto riguarda la ridefinizione del nuovo sistema della produttività collettiva all'accordo integrativo sottoscritto contestualmente al presente accordo ai fini di consentirne il finanziamento.

Ad ulteriore conferma del proseguimento nell'omogeneizzazione della produttività del personale, agli operatori già coinvolti nelle Progressioni Economiche Orizzontali degli ultimi 2 anni la cui quota di produttività risulti diversa da quella "target" di cui alla tabella 2 Accordo produttività del 30.09.2016 come revisionato da successivo accordo sottoscritto il 27 giugno 2018, la stessa sarà rideterminata secondo la tabella 2 richiamata, a decorrere dalla decorrenza delle progressioni economiche orizzontali del presente accordo (1.1.2018).

Lu

P

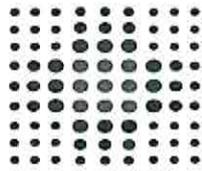
R

7

RS

flu

RN



9. Decorrenza e durata

Il presente Accordo ha valenza per l'anno 2018 e sarà applicabile previa certificazione positiva da parte del Collegio Sindacale, ai sensi dell'articolo 40-bis del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e ss.mm.ii.. L'attribuzione della fascia economica superiore avrà decorrenza dal 1/1/2018, previa approvazione della graduatoria tramite deliberazione da adottarsi entro e non oltre il 31/12/2018.

10. Norme finali e di salvaguardia

Qualora a consuntivo, anche in considerazione dell'accertamento definitivo delle risorse del Fondo ex art. 81 C.C.N.L. 21.5.2018, le risorse accertate e disponibili risultassero complessivamente inferiori a quelle necessarie, la somma destinata alle progressioni economiche sarà ridotta fino a concorrenza delle risorse effettivamente disponibili.

In nessun caso la spesa per la corresponsione degli istituti contrattuali finanziati stabilmente dai Fondi per la contrattazione integrativa aziendale potrà superare la disponibilità complessiva annuale degli stessi.

Pievesestina di Cesena, 27 giugno 2018

Per la Delegazione di parte pubblica

NOME COGNOME	RUOLO	FIRMA
FRANCO Toloni	Direttore Sindacale	FRANCO Toloni
LORENA STERNI	DIR. UO GERU	LORENA STERNI
SILVIA MAMBELLI	DIRETTORE DIT AZIENDALE	Silvia Mambelli

Per le Rappresentanze Sindacali Area Comparto

NOME COGNOME	SIGLA	FIRMA
ROBERTO SEVERI	CGIL	Roberto Severi
PAOLO PALMARINI	UIZ FPL	Paolo Palmarini
PAOLO MANTOVANI	UIL FPL	Paolo Mantovani
PERNO NICOLETTA	UIL FPC	Perno Nicoletta
CRISTIAN WENZEL	FP CGIL	Cristian Wenzel
BANCONEZZI ROBERTO	CISL TP ROMAGNA	Roberto Banconezzi
CLAUDIO LAGHI	FP/CGIL	Claudio Laghi
SCIONI GRAZIANO	FP/CGIL	Scioni Graziano



**SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA**

Azienda Unità Sanitaria Locale della Romagna

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA
RELATIVA ALLE IPOTESI DI ACCORDO INTEGRATIVO
PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI ANNO 2018
AREA COMPARTO**

(ai sensi dell'Art. 40, comma 3-sexies, 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 contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	27 giugno 2018
Periodo temporale di vigenza	Anno 2018
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti) <ul style="list-style-type: none">- Direttore Amministrativo- Direttore Direzione Infermieristica e Tecnica Aziendale- Direttore U.O. Gestione Risorse Umane Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): <ul style="list-style-type: none">- CGIL FP- CISL FPS- UIL FPL- FIALS- FSI - USAE Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): <ul style="list-style-type: none">- CGIL FP- CISL FPS- UIL FPL RSU Aziendale
Soggetti destinatari	Personale a tempo indeterminato Area Comparto dell' Azienda USL Romagna
Materie trattate dall'accordo integrativo (descrizione sintetica)	Valorizzazione professionale ed economica del personale dell'Area Comparto attraverso l'istituto delle Progressioni Economiche Orizzontali anno 2018 e relativo finanziamento.



**SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA**

Azienda Unità Sanitaria Locale della Romagna

<p>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa</p>	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno :</p> <p>Con verbale n. <u>9</u> del <u>20/07/2018</u> il Collegio Sindacale esprime parere favorevole 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</p>
	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009:</p> <p>E' stato pubblicato sul sito aziendale il Piano delle Performance 2016-2018.</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>E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art.11 comma 2 del D.Lgs 150/2009: 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 ed il successivo D.lgs 33/2013 di riordino della disciplina in materia di trasparenza della azione amministrativa, hanno previsto Il Programma triennale per la trasparenza unitamente al Piano Anticorruzione di cui il primo costituisce specifica sezione.</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 normativa con deliberazione n. 56 del 18.2.2014.</p> <p>Successivamente, ad integrazione della deliberazione n. 56 appena richiamata, sono intervenute:</p> <ul style="list-style-type: none">- la deliberazione n. 13 del 30.01.2015 che ha approvato il Piano Triennale Prevenzione della Corruzione e Programma Triennale per la Trasparenza ed integrità 2014-2016;- la deliberazione n. 22 del 30.01.2018 che ha approvato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (PTPC) per il triennio 2018-2020 comprensivo dell'apposita sezione concernente l'adempimento degli obblighi di pubblicazione di dati e informazioni previsti dalla normativa vigente. <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. 150/2009: 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. 150/2009 e successivo D.lgs 33/2013, l'Azienda provvede all'assolvimento di ciascun obbligo di pubblicazione sul proprio sito web in apposita sezione "Amministrazione trasparente" in merito ai dati richiesti, nonché all'aggiornamento dei medesimi.</p> <p>Più precisamente, rispetto agli adempimenti connessi alla presente relazione, l'Azienda Usl della Romagna provvede tra l'altro alla pubblicazione:</p> <ul style="list-style-type: none">- nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente" sottosezione Personale del sito istituzionale, alla pubblicazione:<ul style="list-style-type: none">▪ dei curricula dei dirigenti e di coloro che rivestono incarichi di indirizzo politico-amministrativo▪ delle retribuzioni dei dirigenti e di coloro che rivestono incarichi di indirizzo politico-amministrativo con specifica evidenza sulle componenti variabili della retribuzione e delle componenti legate alla valutazione di risultato▪ Tassi di assenza▪ alla pubblicazione, all'interno della sotto sezione Personale – contratti integrativi, degli accordi integrativi sottoscritti dopo il 20 aprile 2013 ai sensi del DLgs 33/2013.- alla pubblicazione, nella sottosezione Bilanci, del Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio, del Bilancio di Missione.
--	--	--



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE EMILIA-ROMAGNA

Azienda Unità Sanitaria Locale della Romagna

		<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009:</p> <p>Per quanto riguarda la validazione della relazione della performance ad opera dell'OIV ai sensi dell'art. 14, comma 6, del d.lgs 150/2009, l'Azienda USL della Romagna sta provvedendo alla verifica ed alla valutazione relativa al raggiungimento degli obiettivi 2017 assegnati al personale, operata dall'Organismo Aziendale di Supporto alla Valutazione aziendale, attraverso il raffronto fra risultati attesi e ottenuti definiti per ogni obiettivo.</p> <p>Con Deliberazione del Direttore Generale n. 240 del 27/06/2018 è stata adottata la Relazione sulla Performance – Anno 2017.</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 sulle progressioni economiche orizzontali anno 2018, oggetto della presente Relazione, stabilisce anche per l'anno 2018 i requisiti e le condizioni giuridiche delle progressioni economiche orizzontali e prevede inoltre il finanziamento di tale progressione attraverso l'art. 81 CCNL Area Comparto del 21.5.2018 come stabilito nell'ipotesi di Accordo integrativo di revisione del Sistema di produttività collettiva area comparto sottoscritto contestualmente in data 27.6.2018, nel rispetto della vigente normativa di riferimento e in un'ottica di progressivo allineamento a parità di esperienza e professionalità acquisite secondo il principio di equità retributiva.

Si richiama pertanto la normativa di riferimento di seguito esplicitata:

1) artt. 40 e segg. del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii., con particolare riferimento ai principi in materia di efficienza e produttività del lavoro pubblico ed all'utilizzo della contrattazione integrativa quale strumento per il riconoscimento e la concreta valorizzazione dell'impegno dei professionisti tenuto conto della compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la vigente normativa;

2) il Decreto Legislativo n. 150 del 27/10/2009 e ss.mm.ii. che prevede il principio di selettività delle progressioni economiche confermando quanto previsto nei CCNL di riferimento;

3) i vigenti CC.CC.NN.LL. Area Comparto Sanità

con riferimento alle condizioni di seguito meglio precisate:

a) criteri per la progressione economica orizzontale che ne prevedono l'attivazione previa valutazione selettiva in base ai risultati ottenuti, alle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, all'impegno e alla qualità della prestazione individuale;

b) la pianificazione dei passaggi deve tenere conto delle risorse presenti nel fondo e il numero dei dipendenti che acquisiscono la fascia economica è stabilito in funzione delle risorse finanziarie disponibili;

c) il finanziamento delle progressioni economiche orizzontali tramite l'art. 81 del CCNL Area Comparto del 21.05.2018 ad oggetto "Fondo premialità e fasce";

d) requisito minimo di permanenza del dipendente nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi;

Richiamata inoltre

- La Legge Regionale n.22 del 21/11/2013 "Misure di adeguamento degli assetti istituzionali in materia sanitaria. Istituzione dell'Azienda Unità Sanitaria Locale della Romagna, in particolare per quel che riguarda l'obiettivo di predisporre le iniziative utili ai fini di una "...graduale omogeneizzazione delle regole inerenti la



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE EMILIA-ROMAGNA

Azienda Unità Sanitaria Locale della Romagna

gestione giuridica ed economica del personale”... proveniente dalle preesistenti Aziende USL di Cesena, Forlì, Rimini e Ravenna.

- La Deliberazione n. 54 del 16/02/2017 ad oggetto “Determinazione consistenza Fondi Contrattuali definitivi anno 2016 e provvisori 2017 – Area Comparto” e la Deliberazione n. 246 del 28/06/2018 ad oggetto “Determinazione consistenza fondi contrattuali definitivi anno 2016-2017 e fondi provvisori 2018 – Area Comparto a seguito della sottoscrizione del C.C.N.L. relativo al personale del Comparto Sanità, triennio 2016-2018”.
- Il “verbale di integrazione al verbale di esame congiunto in merito alla valutazione del comparto del 21/06/2017” sottoscritto in data 16/05/2018.

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

Ipotesi di Accordo in materia di Progressioni Economiche Orizzontali.

Le previsioni della Legge di Stabilità 2017, così come le precedenti Leggi di Stabilità 2015 e 2016, non rinnovando il blocco della retribuzione individuale previsto dal D.L. 78/2010, art. 9, c. 1, hanno consentito agli Enti, dopo un periodo di blocco, di attivare le procedure selettive per il riconoscimento delle Progressioni Economiche Orizzontali.

L’Azienda Usl della Romagna non ha previsto selezioni per l’anno 2015, mentre ha provveduto alla selezione per le progressioni Economiche Orizzontali per l’anno 2016 e per l’anno 2017.

La presente ipotesi di Accordo intende pertanto proseguire il percorso di crescita professionale aziendale in un’ottica di progressivo allineamento a parità di esperienza e professionalità acquisite. A tal fine si conferma, nella stessa ottica, il riconoscimento, dal momento del passaggio alla fascia superiore, della nuova quota di produttività aziendale, ove non ancora in godimento, prevista dal vigente Accordo unico “Produttività collettiva del personale del Comparto dell’Ausl della Romagna” sottoscritto in data 30 Settembre 2016, diversificata in relazione alla categoria di appartenenza, che costituisce, la quota di Produttività “target” per il personale dipendente Area Comparto dell’intera Ausl della Romagna (tabella A dell’ipotesi di accordo oggetto della presente Relazione, che di seguito si riporta).

TABELLA A – (corrispondente alla Tabella 2 di cui all’accordo “Produttività Collettiva del personale del comparto dell’Ausl della Romagna del 30.9.2016)

categoria	Produttività Collettiva annua (euro)
Cat. A	1.000,00
Cat. B	1.100,00
Cat. B, livello economico S	1.200,00
Cat. C	1.550,00
Cat. D	1.700,00
Cat. D, livello economico S	1.800,00

Contestualmente, attraverso l’ipotesi di accordo di revisione della produttività collettiva sottoscritta in data 27.6.2018, allo scopo di rendere maggiormente coerente l’istituto in oggetto al nuovo sistema di finanziamento del “Fondo premialità e fasce” di cui all’81 C.C.N.L. Area Comparto del 21.5.2018, si è inteso procedere alla ridefinizione della composizione delle quote di incentivazione del personale; in particolare, il sistema di produttività collettiva area comparto viene ridefinito con decorrenza 1.1.2018, distinguendo la quota fissa, finanziata da risorse tendenzialmente stabili, dalla quota variabile, finanziata dalle risorse variabili che si rendono annualmente disponibili, inclusa parte delle risorse aggiuntive regionali, nel rispetto del generale principio che accompagna sempre la contrattazione integrativa ovvero la compatibilità della spesa rispetto alla capienza dei fondi accertati a consuntivo. Pertanto, dal 1.1.2018, la produttività collettiva del personale del comparto sarà costituita da:

- **quota fissa**, finanziata con risorse stabili e parte delle risorse aggiuntive regionali. La quota fissa corrisponde ai valori economici di cui alla tabella 1 dell’accordo del 30.09.2016, che di seguito si riporta:



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE EMILIA-ROMAGNA

Azienda Unità Sanitaria Locale della Romagna

TABELLA 1 - Accordo 30.09.2016

categoria	Produttività Collettiva annua (euro)
Cat. A	840,00
Cat. B	960,00
Cat. B, livello economico S	1.020,00
Cat. C	1.440,00
Cat. D	1.560,00
Cat. D, livello economico S	1.680,00

- **quota variabile**, finanziata dalla restante parte delle risorse aggiuntive regionali e dalle risorse variabili che si rendono annualmente disponibili. La quota variabile corrisponde alla differenza tra la quota di produttività percepita all'1.1.2018 e la quota prevista nella tabella 1 richiamata.

Per quanto riguarda l'ipotesi di accordo di revisione della produttività collettiva del 27.6.2018 sopra illustrata brevemente si rinvia ad apposita e specifica Relazione formalizzata contestualmente alla presente al Collegio Sindacale.

2.3 Riflessi economici

L'ipotesi di accordo sulle Progressioni Economiche Orizzontali oggetto della presente Relazione, prevede di destinare a tale istituto una somma pari ad **Euro 1.900.346,00**, che costituiscono risorse del "Fondo Premialità e Fasce" ex art. 81 CCNL Area Comparto del 21 maggio 2018, ad oggi quantificate in via provvisoria (deliberazione n. 246 del 28.06.2018) e che saranno determinate in via definitiva in fase successiva.

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

Per l'anno 2018, come per gli anni passati, l'Azienda, ha predisposto il Piano delle Azioni contenuto nelle Linee Guida al Budget 2018 ed ha assegnato gli obiettivi di budget in sede di negoziazione con le strutture interessate.

Per quanto riguarda la corresponsione dei saldi delle quote di Produttività Collettiva spettanti per l'anno 2017, da erogare a consuntivo in relazione al raggiungimento degli obiettivi assegnati, si precisa che il personale del comparto è stato sottoposto a consuntiva valutazione da parte dell'OAS, in relazione al raggiungimento degli obiettivi assegnati alle UU.OO. /Uffici di Staff, e che il saldo delle quote di produttività spettanti sarà liquidato con gli emolumenti del mese di luglio c.a.

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.

La progressione economica orizzontale seguirà il seguente iter procedurale:

- 1) pubblicazione del bando di selezione;
- 2) presentazione, da parte dei dipendenti in possesso dei requisiti richiesti, della domanda di partecipazione alla selezione;
- 3) predisposizione della Graduatoria aziendale da parte della U.O. Gestione Giuridica del Personale;
- 4) attribuzione della fascia economica superiore al personale utilmente collocato in graduatoria, fino a concorrenza delle risorse economiche disponibili.

Si precisa che il punteggio complessivo utile al fine del collocamento in graduatoria sarà composto:

- dal punteggio ottenuto nella Scheda di valutazione. Il dipendente sarà ritenuto sufficiente, e quindi ammesso alla graduatoria, solo in caso di punteggio ottenuto nella Scheda di valutazione pari o superiore a 7



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE EMILIA-ROMAGNA

Azienda Unità Sanitaria Locale della Romagna

(punteggio minimo); inoltre, la valutazione positiva (da 7 a 12) comporta una valorizzazione differente in proporzione alla valutazione ottenuta. La valutazione tiene conto di diverse aree: area obiettivi e risultati, area capacità relazionali, area competenze tecniche e qualità delle prestazioni, area formazione e miglioramento continuo.

- dal punteggio relativo alla esperienza professionale del dipendente (valutata con riferimento al tempo di permanenza in fascia).

Si sottolinea che, anche in questo caso, è stato previsto un principio di salvaguardia della sostenibilità economica dell'ipotesi di accordo sulle progressioni economiche orizzontali, pertanto qualora a consuntivo le risorse accertate e disponibili risultassero complessivamente inferiori a quelle necessarie, la somma destinata alle progressioni economiche sarà ridotta fino a concorrenza delle risorse effettivamente disponibili.

In nessun caso la spesa per la corresponsione degli istituti contrattuali finanziati dai fondi per la contrattazione integrativa potrà superare la disponibilità complessiva annuale degli stessi.

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

Le Ipotesi di Accordo rispondono alle seguenti finalità:

- valorizzazione del personale dipendente, secondo indicatori determinati, nell'ottica del miglioramento degli standard qualitativi ed economici delle funzioni e dei servizi e del riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative individuali;
- progressiva omogeneizzazione e allineamento economico del personale dipendente del comparto a parità di condizioni nel rispetto del principio di equità retributiva.

7. Altre informazioni

L'ipotesi di Accordo integrativo oggetto della presente relazione è stato sottoscritto anche dalla RSU Aziendale

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

Modulo I

La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

La determinazione dei Fondi contrattuali dell'area del comparto Sanità è stata oggetto di revisione da parte del C.C.N.L. sottoscritto in data 21.5.2018, che ha previsto, a far data dal 1.1.2018, il superamento dei 3 fondi storici, cc.dd. Fondo "Fasce", Fondo "Disagio" e Fondo "Produttività", disciplinati, da ultimo, dagli articoli 7, 8 e 9 del C.C.N.L. 31.7.2009, e la costituzione di due nuovi fondi, da determinare in applicazione delle disposizioni di cui agli articoli 80 e 81 del C.C.N.L. 21.5.2018.

In particolare:

- **l'articolo 80 – Fondo condizioni di lavoro e incarichi**, è costituito dalla sommatoria dei valori consolidati nell'anno 2017 delle risorse dell'ex fondo "disagio" e della parte delle risorse dell'ex fondo "fasce" destinate al finanziamento delle indennità di funzione dei titolari di posizioni organizzative e delle funzioni di coordinamento, nonché delle risorse destinate alla corresponsione del valore comune della ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica.

L'importo è stabilmente incrementato:

- a) di un importo, su base annua, pari a euro 91 per unità di personale in servizio alla data del 31.12.2015, a decorrere dal 31.12.2018 e a valere dall'anno 2019;
- b) delle risorse che saranno determinate, a partire dall'anno 2018, in applicazione dell'art. 39, c. 4 lett. b) e d) e c. 8 del CCNL 7.4.1999, nel rispetto delle linee di indirizzo emanate a livello regionale di cui all'art. 6, c. 1 lett. b) e c) (Confronto regionale);



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE EMILIA-ROMAGNA

Azienda Unità Sanitaria Locale della Romagna

- c) dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità che non saranno più corrisposte al personale cessato dal servizio a partire dal 2018; l'importo confluisce stabilmente nel fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno.

Il fondo di cui all'articolo 80 può essere inoltre incrementato con importi variabili di anno in anno della quota trasferita, su base annuale, dal fondo premialità e fasce, ai sensi dell'art. 81, c. 6 lettera d).

- **l'articolo 81 – Fondo premialità e fasce**, è costituito in un unico importo, nei valori consolidati nell'anno 2017, dalle restanti risorse dell'ex fondo c.d. delle "fasce", destinate al finanziamento delle fasce retributive, e dalle risorse dell'ex fondo c.d. della "produttività".

L'importo è stabilmente incrementato:

- a) di un importo calcolato in rapporto al nuovo valore delle fasce attribuite che gravano sul fondo per effetto degli incrementi tabellari stabiliti dall'art. 76;
- b) delle risorse che saranno determinate, a partire dall'anno 2018, in applicazione dell'art. 39, c. 4 lett. b) e d) e c. 8 del CCNL 7.4.1999, nel rispetto delle linee di indirizzo emanate a livello regionale di cui all'art. 6, c. 1 lett. b) e c) (Confronto regionale);

Il fondo di cui all'articolo 81 può essere incrementato, con importi variabili di anno in anno:

- delle Risorse Aggiuntive Regionali;
- delle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 Legge 449/1997;
- della quota dei risparmi art. 16, c. 4, 5 e 6 del D.L. 98/2011
- delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, coerenti con le finalità del fondo, tra cui quelle previste dall'art. 113 D.Lgs. 50/2016
- degli importi corrispondenti ai ratei di RIA del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione.

Rispetto alle Risorse Aggiuntive Regionali la DGR n. 919/2018 ha confermato quanto già definito con DGR n. 1594/2004, confermando conseguentemente il relativo finanziamento. Tali risorse rappresentano, ancorché indicate tra le risorse variabili del fondo, una disponibilità storica confermata negli anni a far data dal 2004. Su tali risorse, considerata la stabilità del finanziamento, le preesistenti aziende, ed anche l'azienda USL della Romagna, hanno investito per il riconoscimento della remunerazione connessa al raggiungimento degli obiettivi, qualitativi, quantitativi, individuali e di equipe, come dalla sopra richiamata DGR 1594/2004.

Il comma 5 degli articoli 80 e 81 prevedono che la quantificazione delle risorse del fondo di cui all'articolo 80 e del fondo di cui all'articolo 81 deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, c. 2 del D. Lgs. 75/2017, ossia nel rispetto del limite del fondo dell'anno 2016.

Il comma 7 dell'articolo 81 prevede infine che alle risorse dell'art. 81 sono sommate altresì eventuali risorse residue di entrambi i fondi, relative a precedenti annualità, qualora non sia stato possibile utilizzarle integralmente.

La costituzione dei fondi del comparto dell'anno 2018 dell'Azienda USL della Romagna è avvenuta in via provvisoria, in considerazione delle precisazioni che seguono:

- la determinazione del nuovo valore delle fasce su base annua verrà effettuata a consuntivo, in sede di determinazione definitiva del Fondo 2018; i fondi provvisori attualmente determinati tengono conto dell'importo liquidato, proiettato su base annua, ai fini dell'adeguamento del valore delle fasce retributive, in sede di applicazione del C.C.N.L. nel mese di giugno del corrente anno;
Rispetto al superamento del limite imposto dall'art. 23 del D.Lgs. 75/2017, la dichiarazione congiunta n. 3, recita che le parti ritengono concordemente che gli incrementi previsti dall'art. 81, c. 3, lett. a) (nuovo valore delle fasce attribuite) non siano assoggettati ai limiti di crescita dei fondi previsti dalle norme vigenti. Tale dichiarazione non risulta smentita dal rapporto di certificazione del CCNL comparto Sanità -triennio 2016/2018- della Corte dei Conti, prot. N. 7/SSRRCO/CCN/18.
- rispetto al alcuni incrementi previsti dagli articoli 80 (comma 3 lett. b)) e 81 (comma 3 lett. b), comma 4, lett. a) risulta cogente il confronto regionale; eventuali incrementi dei fondi potranno quindi essere determinati solo a consuntivo.



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE EMILIA-ROMAGNA

Azienda Unità Sanitaria Locale della Romagna

- le eventuali economie art. 16, D.L. 98/2011, convertito in L. 111/2011, sono determinabili solo a chiusura di bilancio dell'anno 2018; rispetto al superamento del limite imposto dall'art. 23 sopra richiamato, si precisa che la Corte dei Conti-Sezione Autonomie Locali, con sentenza n. 2/2013, ha escluso tali risorse dal tetto previsto dal D.L. 78/2010, convertito in L. 122/2010. Analogamente, il Ministero dell'Economia e delle Finanze, con Circolare n. 21/2017, prot. 98295 del 17/5/2017, nell'allegato 1, individua le risorse di cui all'art. 16 tra quelle per il trattamento accessorio e la contrattazione integrativa. Da ultimo, la DGR 919/2018 "Linee di programmazione e di finanziamento delle aziende e degli enti del Servizio Sanitario Regionale per l'anno 2018", al punto 4.3 "governo delle risorse umane" individua nelle risorse ex art. 16 una opportunità fornita in tema di risorse derivanti dalle economie di gestione prodotte dai processi di riorganizzazione. Si precisa che l'Azienda USL della Romagna, con nota prot. 68558/P del 29.03.2016 ha trasmesso al Collegio Sindacale il Piano triennale 2016-2018 di razionalizzazione e riqualificazione della spesa "Sistema di gestione dell'energia", che ha prodotto un risparmio certificato nell'anno 2017, come da verbale del Collegio Sindacale n. 3 del 06.03.2018, e che dovrà essere verificato e rendicontato anche per l'anno 2018.
- gli eventuali accantonamenti ex art. 113 del D. Lgs. 50/2016 (cc.dd.incentivi alla progettazione), da iscrivere nel bilancio d'esercizio 2018, potranno essere quantificati solo a consuntivo. Si precisa che tali risorse risultano escluse dal limite previsto dal succitato art. 23 D.Lgs. 75/2017, come stabilito dal pronunciamento della Corte dei conti Sezione autonomie n. 6/SEZAUT/2018/QMIG. A tale pronunciamento si riferisce anche la dichiarazione congiunta n. 6 del C.C.N.L. 21.5.2018.

La costituzione dei fondi provvisori del comparto dell'anno 2018, di cui agli articoli 80 e 81 del C.C.N.L. 21.05.2018, oggetto della Deliberazione del Direttore Generale n. 246 del 28.06.2018, è di seguito dettagliata. Si precisa che nella rappresentazione delle risorse di cui all'articolo 81 è stato aggiunto l'importo relativo al risparmio ex art. 16 D.Lgs. 98/2011, convertito in L. 111/2011, relativo all'anno 2017 (risorse residue relative a precedenti annualità non integralmente utilizzate, come da art. 81, comma 7 C.C.N.L. 21.5.2018).



FONDO ARTICOLO 80 C.C.N.L. 21.05.2018 "FONDO CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI"

CONSISTENZA PROVVISORIA 2018	
DESCRIZIONE RISORSE	anno 2018
comma 2 art.80 - valori consolidati al 31.12.2017 di:	
a) risorse Fondo Straordinario e Condizioni di lavoro (Fondo 2017)	21.308.652,00
b) risorse dell'ex Fondo Fasce 2017:	
b1) risorse destinate a indennità di funzione (budget negoziato)	1.260.000,00
b1) risorse destinate coordinamento (spesa 2017)	1.168.454,00
b2) risorse utilizzate valore comune delle ex indennità qualificazione prof.le (spesa 2017)	8.994.679,00
b3) risorse utilizzate per ind. prof.le specifica (spesa 2017)	3.226.777,00
comma 3 art.80 - incrementi stabili:	
a) € 91 per unità di personale in servizio al 31.12.2015, a decorrere dal 31/12/2018 e a valere dall'anno 2019 (€ 91*11867)	0,00
b) risorse che saranno determinate, a partire dal 2018, in applicazione art. 39 c. 4 e 8 CCNL 7.4.1999	
c) RIA che non saranno più corrisposte al personale cessato dal servizio a partire dal 2018; l'importo confluisce stabilmente nel fondo dell'anno successivo alla cessazione in misura intera in ragione d'anno	0,00
TOTALE RISORSE STABILI	35.958.562,00
comma 4 art. 80 - incrementi variabili:	
trasferimenti, con importi variabili di anno in anno, dal F. Premialità e fasce (art. 81, c. 6, lett. d))	0,00
comma 5 art. 80 - limiti	
la quantificazione delle risorse dei Fondi artt. 80 e 81 deve avvenire comunque nel rispetto dell'art. 23, c. 2 D. Lgs. 75/2017 (NDR: limite fondo 2016)	
TOTALE RISORSE VARIABILI	0,00
TOTALE RISORSE COMPLESSIVE PROVVISORIE - ANNO 2018	35.958.562,00



FONDO ARTICOLO 81 C.C.N.L. 21.05.2018 "PREMIALITA' E FASCE"

CONSISTENZA PROVVISORIA 2018

DESCRIZIONE RISORSE	anno 2018
comma 2 art.81 - valori consolidati al 31.12.2017 di:	
a) risorse dell'ex Fondo fasce destinate al finanziamento delle fasce retributive (pagato 2017)	18.790.987,00
avanzo ex fondo fasce 2017	1.667.000,00
b) risorse stabili ex Fondo Produttività (consistenza 2017)	13.077.690,00
comma 3 art.81 - incrementi stabili:	
a) importo calcolato in rapporto al nuovo valore delle fasce per effetto incrementi art. 76, c.1 (importo annuo calcolato in proporzione al pagato del mese di giugno 2018 in applicazione del CCNL 21.5.2018, da rideterminare sulle teste piene nella costituzione definitiva del Fondo 2018)	434.424,00
b) risorse che saranno determinate, a partire dal 2018, in applicazione art. 39 c. 4 e 8 CCNL 7.4.1999 (coordinamento regionale)	
TOTALE RISORSE STABILI	33.970.101,00
comma 4 art. 81 - incrementi variabili:	
a) ulteriori risorse non consolidate regionali ex art. 30 CCNL 19.4.2004	3.313.362,00
TOTALE RISORSE STABILI E RISORSE AGGIUNTIVE REGIONALI	37.283.463,00
comma 4 art. 81 - incrementi variabili:	
b) risorse applicazione art. 43 L 449/1197 (NDR: sponsorizzazioni e risparmi di gestione)	0,00
c) risparmi art. 16 L. 98/2011	0,00
d) risorse derivanti da disposizioni di legge es. art. 113 D. Lgs. 50/2016 e art. 8 DM 28/2/1997	
e) ratei RIA personale cessato nel corso dell'anno precedente, calcolato in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, oltre ai ratei di 13a, computando le frazioni di mese superiori a 15 gg	0,00
comma 5 art. 80 - limiti	
la quantificazione delle risorse dei Fondi artt. 80 e 81 deve avvenire comunque nel rispetto dell'art. 23, c. 2 D. Lgs. 75/2017 (NDR: limite fondo 2016)	
comma 7 art. 80 -residui anni precedenti	
alle risorse rese disponibili sono sommate eventuali risorse residue relative a precedenti annualità qualora non sia stato possibile utilizzarle integralmente o residue dell'anno di riferimento dell'altro fondo (ART. 16 ANNO 2017)	602.415,60
TOTALE ULTERIORI RISORSE VARIABILI	602.415,60
TOTALE RISORSE COMPLESSIVE PROVVISORIE - ANNO 2018	37.885.878,00



Modulo II

Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Gli accordi oggetto di illustrazione sono finanziati dalle risorse di cui all'articolo 81, di cui si rendiconta nella tabella che segue.

CONSISTENZA RISORSE PROVVISORIE 2018	
Risorse Stabili	33.970.101,00
Risorse Aggiuntive Regionali	3.313.362,00
Risorse art. 16 D.L. 98/2011	602.415,60
Totale	37.885.878,60
SPESA (proiezione annuale 2018)	
costo storico fasce (ante PEO 2018)	18.641.974,00
costo PEO 2018	1.900.346,00
Recupero produttività su PEO 2018	- 273.300,00
costo produttività parte fissa (Tab. 1)	15.675.940,00
costo produttività parte variabile	1.906.621,00
Totale	37.851.581,00

Modulo III

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

Costituzione Fondi per la contrattazione integrativa

I fondi provvisori per la contrattazione integrativa anno 2018 sono stati costituiti in applicazione delle nuove indicazioni contenute negli articoli 80 e 81 del C.C.N.L. 21.05.2018; non è quindi possibile utilizzare gli schemi precedentemente in uso, costruiti sulla preesistente ripartizione su tre Fondi.

E' in ogni caso possibile dimostrare il rispetto del limite previsto dall'articolo 23 del D. Lgs. 75/2017, in quanto le risorse provvisorie dei fondi 2018 non superano la consistenza 2017, al netto degli incrementi delle fasce, conseguenti all'applicazione dell'articolo 76 del CCNL 21.05.2018, e delle risorse articolo 16 D.L. 98/2011 che confluiranno sull'anno 2018 come residui dell'anno 2017 e che, come già precisato, non incidono sul limite delle risorse dell'anno 2016.

FONDI	Anno 2016	Anno 2017
Fondo Fasce art. 9 CCNL 31.7.2009	35.108.220	35.108.220
Fondo condizioni di lavoro art. 7 CCNL 31.7.2009	21.308.652	21.308.652
Fondo produttività art. 8 CCNL 31.7.2009	16.714.694	16.391.052
Sub Totale (limite 2016)	73.131.566,00	72.807.924,00
Incrementi Fasce art. 76 CCNL 21.5.2018 (fuori dal limite)	80.561,00	242.983,00
Risorse art. 16 D.L. 98/2011 (fuori dal limite)	0	602.415,60
TOTALE RISORSE	73.212.127	73.653.322,60



FONDI	Anno 2018
Fondo Condizioni di lavoro e incarichi art. 80 CCNL 21.5.2018	35.958.562,00
Fondo Premialità e Fasce art. 81 CCNL 21.5.2018	36.849.039,00
Sub- totale (limite 2016)	72.807.601,00
Incrementi Fasce art. 76 CCNL 21.5.2018 (fuori dal limite)	434.424,00
TOTALE RISORSE	73.242.025,00

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 programmatica della gestione

La verifica dei limiti di spesa del Fondo viene effettuata con cadenza mensile dall'Ufficio trattamento economico, il quale monitora attraverso la procedura gestionale in uso tutto quanto viene liquidato al personale a titolo di trattamento accessorio finanziato dai Fondi, secondo il criterio della competenza.

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

Relativamente ai fondi 2017 risulta rispettato il limite imposto dalla consistenza complessiva dei medesimi e risultano altresì rispettati i dettati contrattuali e normativi in materia.

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

Nel bilancio preventivo 2018 lo stanziamento necessario risulta iscritto secondo i dati a disposizione nel periodo di adozione del medesimo (31 maggio 2018). In sede di adozione del Bilancio d'esercizio 2018 si procederà agli opportuni adeguamenti in relazione alla determinazione dei fondi contrattuali 2018. Le risorse dei fondi costituiti per l'anno 2018 trovano collocazione nelle voci del Conto Economico del Gruppo 13 e sono registrate nei conti delle competenze accessorie unitamente ad altre voci.

U.O. Gestione Risorse Umane
Il Direttore
(Lorella Sternini)

