

-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 2019 -**

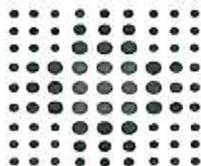
In data 13 marzo 2019, presso la sede di Pievesestina (Cesena), ha avuto luogo l'incontro tra l'Azienda USL della Romagna e le OO.SS. Area Comparto e la RSU Aziendale in merito alla valorizzazione professionale ed economica del personale dell'area del comparto attraverso l'istituto delle Progressioni 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.

*(Handwritten signatures and initials at the bottom of the page)*



## SERVIZIO SANITARIO REGIONALE EMILIA-ROMAGNA

Azienda Unità Sanitaria Locale della Romagna

- Nelle more dell'istituzione della Commissione paritetica per la revisione dei sistemi di classificazione professionale prevista dall'art. 12 del CCNL 21.05.2018, la quale ha tra i suoi compiti quello di rivedere i criteri di progressione economica del personale all'interno delle categorie, in correlazione con la valutazione delle competenze professionali acquisite e dell'esperienza professionale maturata, si ritengono applicabili i criteri previsti dai vigenti CC.CC.NN.LL.

### 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 2019 risultano stimate in € 790.000,00;

### RICONOSCONO

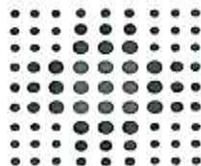
- l'opportunità di confermare con il presente Accordo la regolamentazione del percorso di valorizzazione professionale e di carriera del personale dipendente dell'AUSL della Romagna - area Comparto - attraverso l'istituto delle progressioni economiche orizzontali in coerenza con la disciplina di cui agli Accordi integrativi di regolamentazione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali a partire dall'accordo integrativo del 30.09.2016 e da ultimo con l'accordo integrativo del 27.06.2018;
- la valutazione quale strumento del processo di miglioramento e sviluppo delle risorse umane;
- la necessità di proseguire per l'anno 2019 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 2019

Handwritten signatures in blue ink, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.



### 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 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.

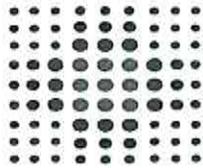
La procedura esiterà nella formulazione di una graduatoria aziendale che verrà formalmente adottata con atto deliberativo.

### 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 2019**, 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 2019, 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 2019**;



## SERVIZIO SANITARIO REGIONALE EMILIA-ROMAGNA

Azienda Unità Sanitaria Locale della Romagna

- 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 riconosciuta l'anzianità di permanenza in fascia senza soluzione di continuità rispetto al predetto passaggio;
- c) non essere stati destinatari, nel biennio antecedente al 01.01.2019, 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

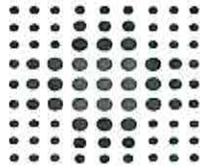
La misurazione del merito avviene attraverso gli esiti della valutazione individuale che evidenzia professionalità, impegno e risultati nelle seguenti aree di valutazione:

- 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

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page.



## SERVIZIO SANITARIO REGIONALE EMILIA-ROMAGNA

Azienda Unità Sanitaria Locale della Romagna

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:

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 2019, 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	2	6
3<aa<=4	4	3	12
4<aa<=5	5	3	15
5<aa<=6	6	3	18
6<aa<=7	7	4	28
7<aa<=8	8	4	32
>8 anni	9	4	36

Handwritten initials: dl, PN, h

Handwritten signature

Handwritten initials: M

Handwritten initials: A, w

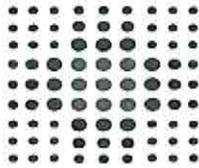
Handwritten signature

Handwritten initials: s, v

Handwritten initials: PQ

Handwritten initials: S

Handwritten initials: RC, S



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, 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**

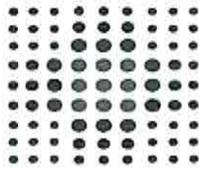
La formulazione della graduatoria è a cura della U.O. Gestione Giuridica Risorse Umane.

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 957.000,00 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.



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 2019, 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). Si conferma altresì che ai dipendenti già assegnatari di produttività aziendale, corrispondente alle Tabelle 1 e 2 di cui all'accordo Produttività Collettiva del 30.09.2016 e successive modifiche ed integrazioni, tale quota di produttività viene mantenuta anche nel caso di passaggio fra i diversi ambiti territoriali in coerenza con il percorso di omogeneizzazione intrapreso e in via di completamento.

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

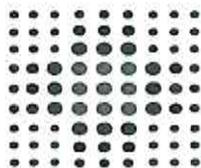
### **9. Decorrenza e durata**

Il presente Accordo ha valenza per l'anno 2019 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 1/1/2019, previa approvazione della graduatoria tramite deliberazione da adottarsi entro e non oltre il 31/12/2019.

*Handwritten signatures in blue ink, including a large 'M' and a signature that looks like 'DL'.*

*Handwritten signature in blue ink, possibly 'M'.*

*A row of approximately ten handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page.*



### 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.

Le parti rinviando per quanto riguarda la ridefinizione del nuovo sistema premiante previsto dal nuovo CCNL a successivo confronto che sarà programmato tra le parti.

Pievesestina di Cesena, 13 marzo 2019

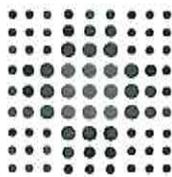
Per la Delegazione di parte pubblica

NOME COGNOME	RUOLO	FIRMA
<i>Trems Felcini</i>	<i>D.A.</i>	<i>Trems Felcini</i>
SILVIA MAMBELLI	DIRETTORE DIT	<i>Silvia Mambelli</i>
LORENA STERNINI	DIRETTORE UOGERU	<i>Lorena Sternini</i>

Per le Rappresentanze Sindacali Area Comparto

NOME COGNOME	SIGLA	FIRMA
<i>PAOLO TASTEM</i>	<i>UILFPL CESENA</i>	<i>Paolo Tastem</i>
ROBERTO BARONCELLI	CISL FP ROMAGNA	<i>Roberto Baroncelli</i>
ANTILIO LUI	UILFPL DAN EMU	<i>Antilio Lui</i>
ROBERTO SEVERI	CGIL FP FORLÌ	<i>Roberto Severi</i>
MICHELE BERTACCINI	UILFPL FORLÌ	<i>Michele Bertaccini</i>
CRISTIAN WASSILLI	FP/CGIL RN	<i>Cristian Wassilli</i>
DORIS WOTT	CISL FP ROMAGNA	<i>Doris Wott</i>
MARCO MONTEMARANO	CISL FP ROMAGNA	<i>Marco Montemarano</i>
CLAUDIO LAGHI	FP/CGIL (RA)	<i>Claudio Laghi</i>
GRAZIANO SCIONI	CGIL FP (RA)	<i>Graziano Scioni</i>





# SERVIZIO SANITARIO REGIONALE EMILIA-ROMAGNA

Azienda Unità Sanitaria Locale della Romagna

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

### RELATIVA ALL'IPOTESI DI ACCORDO INTEGRATIVO IN MERITO ALLA VALORIZZAZIONE PROFESSIONALE ED ECONOMICA DEL PERSONALE ATTRAVERSO L'ISTITUTO DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI ANNO 2019 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)

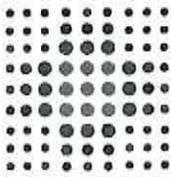
## RELAZIONE ILLUSTRATIVA

### Modulo 1 - Scheda 1.1

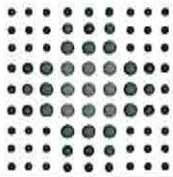
*Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del Regolamento ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge*

<b>Data di sottoscrizione</b>	13 Marzo 2019
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Anno 2019
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti) <ul style="list-style-type: none"><li>- Direttore Amministrativo</li><li>- Direttore Direzione Infermieristica e Tecnica Aziendale</li><li>- Direttore U.O. Gestione Economica Risorse Umane</li></ul> Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): <ul style="list-style-type: none"><li>- FP CGIL</li><li>- CISL FP</li><li>- UIL FPL</li><li>- FIALS</li><li>- FSI-USAE</li><li>- NURSING UP</li></ul> Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): <ul style="list-style-type: none"><li>- FP CGIL</li><li>- CISL FP</li><li>- UIL FPL</li><li>- NURSING UP</li></ul> RSU Aziendale
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale a tempo indeterminato Area Comparto dell'Azienda USL Romagna
<b>Materie trattate dall'accordo integrativo (descrizione sintetica)</b>	Valorizzazione professionale ed economica del personale dell'Area Comparto attraverso l'istituto delle Progressioni Economiche Orizzontali anno 2019 e relativo finanziamento.

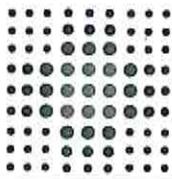
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa</b>	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno : Con verbale n. <u>5</u> del <u>05/04/2019</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
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli:



	<p><b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b></p>	<p><b>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 e ss.mm.ii. :</b></p> <p>Il Piano della Performance è stato adottato con Deliberazione del Direttore Generale n. 284 del 06/08/2018 "Adozione Piano della Performance 2018-2020" 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"><li>- Deliberazione n. 1/2014 "Prime indicazioni metodologiche ed operative alle Aziende e agli OAS";</li><li>- Deliberazione n. 2/2015 "Linee guida ed indirizzi operativi per Aziende e OAS";</li><li>- Deliberazione n. 3/2016 "Aggiornamento delle linee guida sul ciclo della Performance".</li><li>- 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".</li><li>- Deliberazione n. 5/2017 "Sistema di valutazione integrata del personale: linee guida e di indirizzo per lo sviluppo dei processi aziendali".</li></ul>



		<p>E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art.11 comma 2 del D.Lgs. n. 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 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 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"><li>- 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;</li><li>- la deliberazione n. 22 del 29.01.2016 che ha approvato il Piano 2016-2018.</li><li>- la deliberazione n. 24 del 31.01.2017 che ha approvato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (PTPC) per il triennio 2017/2019 comprensivo dell'apposita sezione concernente l'adempimento degli obblighi di pubblicazione di dati e informazioni previsti dalla normativa vigente.</li><li>- la deliberazione n. 22 del 30.01.2018 che ha approvato l'aggiornamento del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (PTPC) per il triennio 2018-2020 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.</li><li>- la deliberazione n. 31 del 31.01.2019 che ha approvato l'aggiornamento del Piano Triennale per la prevenzione della corruzione (PTPC) per il triennio 2019-2021 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.</li></ul> <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. : 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><b>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. :</b></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. n. 150/2009 e ss.mm., l'Azienda USL della Romagna nell'anno 2018 per il 2017 ha provveduto alla verifica ed alla valutazione relativa al raggiungimento degli obiettivi assegnati al personale, operata dall'Organismo Aziendale di Supporto alla Valutazione aziendale, attraverso un progetto di raffronto fra risultati attesi e risultati 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**

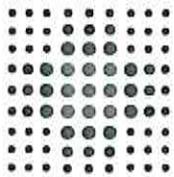
**(Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi- altre informazioni utili)**

#### **1. Quadro normativo, negoziale e direttive regionali di riferimento**

- L'ipotesi di accordo sulle progressioni economiche orizzontali anno 2019, oggetto della presente Relazione, conferma per l'anno 2019 i requisiti e le condizioni giuridiche previste dalla vigente legislazione normativa e contrattuale delle progressioni economiche orizzontali, tuttora in vigore in termini di percorso selettivo, riconoscendo la valutazione quale strumento del processo di miglioramento e sviluppo delle risorse umane, ciò in coerenza con la disciplina di cui agli Accordi integrativi di regolamentazione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali a partire dall'accordo integrativo del 30.09.2016 e da ultimo con l'accordo integrativo del 27.06.2018;  
Tale ipotesi di accordo interviene pertanto nelle more dell'istituzione della Commissione paritetica per la revisione dei sistemi di classificazione professionale prevista dall'art. 12 del recente CCNL 21.05.2018, che annovera tra i suoi compiti quello di rivedere i criteri di progressione economica del personale all'interno delle categorie e trova il suo finanziamento attraverso l'art. 81 ad oggetto "Fondo premialità e fasce" in un'ottica di progressiva armonizzazione del trattamento accessorio in via di completamento..

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;



## SERVIZIO SANITARIO REGIONALE EMILIA-ROMAGNA

Azienda Unità Sanitaria Locale della Romagna

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 criteri previsti dai vigenti CC.CC.NN.LL. Area Comparto Sanità, in particolare 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) il 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 gestione giuridica ed economica del personale"... proveniente dalle preesistenti Aziende USL di Cesena, Forlì, Rimini e Ravenna.
- 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" e la Deliberazione del Direttore Generale n. 90 del 01/04/2019 ad oggetto "Determinazione consistenza fondi contrattuali anno 2018 e fondi provvisori anno 2019 - Area Comparto"
- 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

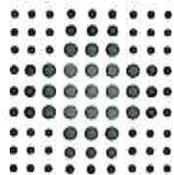
## **2. Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse dei Fondi**

### **Ipotesi di Accordo in materia di Progressioni Economiche Orizzontali.**

Le previsioni della Legge di Stabilità 2018, così come le precedenti Leggi di Stabilità 2015 e 2016 e 2017, 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, 2017 e 2018.

Si intende pertanto proseguire con la presente ipotesi di accordo nel 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).



## SERVIZIO SANITARIO REGIONALE EMILIA-ROMAGNA

Azienda Unità Sanitaria Locale della Romagna

**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

La composizione delle quote di incentivazione del personale sono suddivise tra quota fissa e quota variabile, al fine di rendere maggiormente coerente l'istituto in oggetto al nuovo sistema di finanziamento del "Fondo premialità e fasce" di cui all'art. 81 C.C.N.L. Area Comparto del 21.5.2018, così come descritto nell'Accordo di revisione della produttività collettiva sottoscritto in data 27.6.2018.

In coerenza con il percorso intrapreso e in via di completamento, la quota di produttività "target" così come sopra descritta viene pertanto mantenuta anche nel caso di passaggio fra i diversi ambiti territoriali.

### 2.1 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 957.000,00**. Tuttavia si stima un risparmio pari a circa € 167.000,00 che deriverà dall'applicazione dell'Accordo unico "Produttività collettiva del personale del Comparto dell'Ausl della Romagna" sottoscritto in data 30 Settembre 2016 come revisionato in data 27.6.2019 e che prevede il seguente meccanismo: il dipendente, in possesso dei requisiti di accesso, che partecipa alle selezioni e si colloca utilmente in graduatoria, contestualmente all'ottenimento della fascia, transita nella quota di produttività collettiva in godimento (economicamente più elevata) alla nuova Produttività Collettiva unica aziendale, determinando un recupero di risorse, ma soprattutto consentendo il riallineamento delle quote al nuovo livello omogeneo aziendale (c.d. produttività "target"), che costituiscono risorse del "Fondo Premialità e Fasce" ex art. 81 CCNL Area Comparto del 21 maggio 2018, ad oggi quantificate in via provvisoria (come da deliberazione n. 90 del 01.04.2019 ad oggetto "Determinazione consistenza fondi contrattuali anno 2018 e fondi provvisori anno 2019 - Area Comparto") e che saranno determinate in via definitiva in fase successiva;

### 3. Effetti abrogativi impliciti

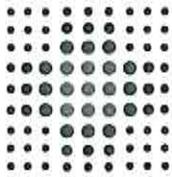
///

### 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 l'anno in corso l'Azienda ha già predisposto il Piano delle Azioni 2019 e sono in via di completamento le Linee Guida al Budget 2019.

Per quanto riguarda la corresponsione delle quote di Produttività Collettiva spettanti, il personale del comparto sarà sottoposto a consuntiva valutazione da parte dell'OAS sul raggiungimento degli obiettivi assegnati alle UU.OO. /Uffici di Staff secondo il vigente Sistema di valutazione aziendale di cui al "Verbale di integrazione al verbale di esame congiunto in merito alla valutazione del comparto del 21/06/2017" sottoscritto in data 16/05/2018, gli accordi integrativi sottoscritti in materia e successivo verbale di interpretazione autentica del 19 dicembre 2018.



## SERVIZIO SANITARIO REGIONALE EMILIA-ROMAGNA

Azienda Unità Sanitaria Locale della Romagna

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 (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 e 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

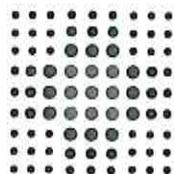
L'ipotesi di Accordo integrativo oggetto della presente relazione è stato sottoscritto anche dalla RSU Aziendale

### 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, per quanto riguarda il Fondo Premialità e Fasce:

- **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 conseguiti e certificati in attuazione dell'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 e quelle dell'art. 12 del DPCM 27.3.2000;
- 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 D.G.R. n. 919/2018 ha confermato quanto già definito con D.G.R. n. 1594/2004. 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 D.G.R. 1594/2004.

Il comma 5 degli articoli 80 e 81 prevede 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, per le voci soggette al vincolo di crescita.

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.

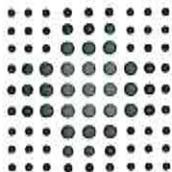
La costituzione del fondo Premialità e Fasce dell'anno 2018 dell'Azienda USL della Romagna è avvenuta in considerazione delle precisazioni che seguono.

- le risorse dell'ex Fondo fasce destinate al finanziamento delle fasce retributive corrisposte nell'anno 2017, l'avanzo del medesimo fondo 2017 nonché le risorse stabili del preesistente Fondo della produttività collettiva sono confluite nelle risorse stabili del nuovo Fondo art. 81.
- la rideterminazione del nuovo valore delle fasce su base annua, effettuata a consuntivo, che costituisce un incremento stabile del Fondo, ammonta a € 821.446, determinato in relazione all'aumento del valore delle fasce stabilito dall'art. 76 del CCNL 21.5.2018, calcolato sugli importi realmente percepiti da parte del personale nell'anno 2018.

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.

Le risorse variabili del Fondo includono:

- le risorse aggiuntive regionali



## SERVIZIO SANITARIO REGIONALE EMILIA-ROMAGNA

### Azienda Unità Sanitaria Locale della Romagna

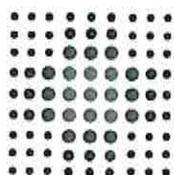
- le risorse art. 53 del D. Lgs. 165/2001, il cui valore viene aggiunto e contestualmente decrementato in applicazione dell'art. 23 c. 2 del D. Lgs. 75/2017;
- le somme di cui all'art. 12 del DPCM 27.3.2000, escluse dal limite di cui all'art. 23 in virtù della loro esclusione dal costo del personale (tali somme risultano iscritte a Bilancio nel Fondo Alpi). Tali somme, dal 1.7.2018, a seguito della sottoscrizione dell'accordo 27.6.2018, sono confluite nel Fondo destinato alla premialità, nelle more della sottoscrizione di un accordo aziendale in materia di distribuzione omogenea del Fondo Alpi indiretta del comparto. Si tratta di un importo stimato, in quanto l'importo definitivo sarà disponibile a chiusura di bilancio e verrà pertanto aggiornato successivamente.
- i ratei della RIA (Retribuzione Individuale di Anzianità) del personale cessato nel corso dell'anno precedente, in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, che, sempre in applicazione del suddetto articolo 23, rappresentano un incremento ed un contestuale decremento del Fondo.
- le risorse residue relative a precedenti annualità, non utilizzate integralmente: si tratta di € 50.000 di risorse dell'anno 2015, residue dall'applicazione dell'accordo sottoscritto il 29.6.2017, e delle risorse residue dei Fondi 2017, pari ad ulteriori 50.000€, non ancora contrattati con le Organizzazioni Sindacali.

La costituzione provvisoria dell'anno 2019 del Fondo Premialità e Fasce ha confermato la consistenza del 2018, salvo adeguare la stima di valorizzazione dell'incremento del valore delle fasce e la stima su base annua del valore delle risorse di cui all'art. 12 del DPCM 27.3.2000.

La costituzione del Fondo Premialità e Fasce del comparto anno 2019, di cui all'articoli 81 del C.C.N.L. 21.05.2018, che è parte della complessiva disponibilità dei Fondi dell'area del Comparto, cui alla Deliberazione del Direttore Generale n. 90 del 01/04/2019 ad oggetto "Determinazione consistenza fondi contrattuali anno 2018 e fondi provvisori anno 2019 – Area Comparto", è di seguito dettagliata.

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

CONSISTENZA PROVVISORIA 2019	
DESCRIZIONE RISORSE	anno 2018
<b>comma 2 art.81 - valori consolidati al 31.12.2017 di:</b>	
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
<b>comma 3 art.81 - incrementi stabili:</b>	
a) importo calcolato in rapporto al nuovo valore delle fasce per effetto incrementi art. 76, c.1	838.088,00
b) risorse che saranno determinate, a partire dal 2018, in applicazione art. 39 c. 4 e 8 CCNL 7.4.1999 (coordinamento regionale)	0,00
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>34.373.765,00</b>
<b>comma 4 art. 81 - incrementi variabili:</b>	



# SERVIZIO SANITARIO REGIONALE EMILIA-ROMAGNA

Azienda Unità Sanitaria Locale della Romagna

a) ulteriori risorse non consolidate regionali ex art. 30 CCNL 19.4.2004	3.313.362,00
<b>comma 4 art. 81 - incrementi variabili:</b>	
b) risorse applicazione art. 43 L 449/1197 (NDR: sponsorizzazioni e risparmi di gestione)	0,00
c) risparmi conseguiti e certificati in attuazione art. 16 L. 98/2011	0,00
d) risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, coerenti con la finalità del presente fondo,: risorse articolo 12 DPCM 27.3.2000 – stima 2019	400.000,00
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	91.507,00
<b>comma 5 art. 80 - limiti</b>	
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)	-91.507,00
<b>comma 7 art. 80 -residui anni precedenti</b>	
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)	0,00
<b>TOTALE ULTERIORI RISORSE VARIABILI</b>	<b>3.713.362,00</b>
<b>TOTALE RISORSE COMPLESSIVE PROVVISORIE - ANNO 2019</b>	<b>38.087.127,00</b>

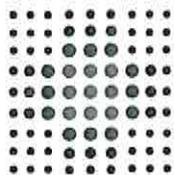
## Modulo II

### Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

L'accordo oggetto d'illustrazione è finanziato dalle risorse dell'articolo 81 – Fondo Premialità e Fasce, di cui si rappresenta nella tabella che segue la consistenza complessiva e la proiezione di spesa per l'anno 2019, sulla base dell'andamento del costo sostenuto nel primo trimestre 2019 e del budget stanziato nell'accordo per il finanziamento della Progressione Economica Orizzontale 2019:

<b>CONSISTENZA RISORSE PROVVISORIE 2019</b>	
Risorse Stabili	34.373.765,00
Risorse Aggiuntive Regionali	3.313.362,00
Risorse art. 12 DPCM 27.3.2000 - stima	400.000,00
<b>Totale</b>	<b>38.087.127,00</b>
<b>SPESA (proiezione annuale 2019)</b>	
Proiezione 2019 costo storico fasce (ante PEO 2019)	19.543.344
costo PEO 2019 - stima	957.000,00
Recupero produttività su PEO 2019	-167.000,00
costo produttività parte fissa (Tab. 1)	15.737.983,00
costo produttività parte variabile	1.867.017,00
<b>Totale</b>	<b>37.938.344,00</b>

L'accordo trova pertanto capienza nelle risorse del Fondo Premialità e Fasce dell'anno 2019.



*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 2019 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 verificare dai prospetti che seguono il rispetto del limite previsto dall'articolo 23 del D. Lgs. 75/2017; le risorse provvisorie dei fondi 2019 non superano la consistenza 2016, al netto degli importi che non soggiacciono alla disciplina di cui al suddetto articolo 23, ossia:

- gli incrementi delle fasce, conseguenti all'applicazione dell'articolo 76 del CCNL 21.05.2018,;
- le risorse articolo 16 D.L. 98/2011 dell'anno 2017;
- i residui degli anni 2015 e 2017;
- le risorse di cui all'art. 12 del DPCM 27.3.2000 (c.d. Fondo Alpi Indiretta).

**CONSISTENZA FONDI COMPARTO - CONFRONTO 2016 - 2017 - 2018 - 2019**

		ANNO 2016	ANNO 2017
RISPETTO DEL LIMITE 2016 (ART. 23 D.LGS.75/2017)	Fondo Fasce	35.108.219,94	35.108.219,94
	Fondo Condizioni di lavoro	21.308.652,18	21.308.652,18
	Fondo Produttività	16.714.693,72	16.391.051,72
	Sub-Totale (rispetto del limite 2016)	73.131.565,84	72.807.923,84
RISORSE ESCLUSE DAL LIMITE 2016	incremento F. Fasce art. 76 CCNL 21.5.2018 (fuori limite art. 23 D.Lgs. 75/2017)	80.561,00	242.983,00
	art. 16 D.L. 98/2011 (fuori limite art. 23 D.Lgs. 75/2017) - anno 2017		602.415,00
	Sub-totale (risorse escluse dal rispetto del limite 2016)	80.561,00	845.398,00
Totale		73.212.126,84	73.653.321,84

		ANNO 2018	ANNO 2019
RISPETTO DEL LIMITE 2016 (ART. 23 D.LGS.75/2017)	Fondo Condizioni di Lavoro e Incarichi	35.958.562,00	35.958.562,00
	Fondo Premialità e Fasce	36.849.039,00	36.849.039,00
	Sub-Totale (rispetto del limite 2016)	72.807.601,00	72.807.601,00
RISORSE ESCLUSE DAL LIMITE 2016	incremento F. Fasce art. 76 CCNL 21.5.2018 (fuori limite art. 23 D.Lgs. 75/2017)	821.446,00	838.088,00
	incremento art. 80 c. 3 lett. a) CCNL 21.5.2018	0,00	1.070.615,00
	art. 16 D.L. 98/2011 (fuori limite art. 23 D.Lgs. 75/2017) - <b>già anno 2017</b>	602.415,00	0,00
	residui anni precedenti ( <b>già nei fondi degli anni 2015 e 2017</b> )	100.000,00	0,00
	risorse art. 12 DPCM 27.3.2000	233.688,00	400.000,00
	Sub-totale (risorse escluse dal rispetto del limite 2016)	1.757.549,00	2.308.703,00
Totale		74.565.150,00	75.116.304,00



**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*

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 2018 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 redigendo bilancio preventivo 2019 risulterà correttamente iscritto lo stanziamento necessario. In particolare le risorse dei fondi costituiti per l'anno 2019 troveranno collocazione nelle voci del Conto Economico del Gruppo 13 e sono registrate nei conti delle competenze "fondi contrattuali".

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