



RELAZIONE ILLUSTRATIVA

(secondo lo schema definito con circolare R.G.S. N. 25/2012)

Ipotesi Contratto Collettivo Integrativo Aziendale (CCIA) della Fondazione IRCCS Istituto Nazionale Tumori relativo al CCNL del Comparto Sanità 2016 – 2018

Modulo 1 – Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto e autodichiarazione relativa agli adempimenti di legge.

Data di sottoscrizione	13 giugno 2019
Periodo temporale di vigenza	dalla data di sottoscrizione fino alla stipula del nuovo CCNL e del nuovo CCIA
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Datoriale (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <ul style="list-style-type: none"> -Direttore Generale, con funzioni di Capo Delegazione di parte datoriale – dott. Stefano Manfredi -Direttore Amministrativo – dott. Andrea Frignani -Direttore Sanitario - dott. Oliviero Rinaldi -Direttore Medico di Presidio – dott. Gustavo Galmozzi -Direttore s.c. Risorse Umane e R.s. – dott.ssa Silvia Sansone -Direttore SITRA – dott. Pierangelo Spada <p>I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa aziendale a norma dell'art. 8 del CCNL Comparto Sanità 2016 - 2018 sono</p> <ul style="list-style-type: none"> a) la RSU; b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL Comparto Sanità 2016 – 2018: <i>FP-CGIL, FP-CISL, FPL, FIALS, FSI, NURSING UP, UIL-FPL</i>
Soggetti destinatari	Personale del Comparto Sanità
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<ul style="list-style-type: none"> • Protocollo sulle relazioni sindacali; • Rapporto di lavoro (orario di lavoro; piano delle pronte disponibilità; lavoro straordinario; tempi di vestizione; ferie e festività soppresse; ferie e riposi solidali; malattia; permessi motivi personali; permessi per l'espletamento di visite, prestazioni specialistiche o esami diagnostici; permessi per il diritto allo studio;



		<p>permessi <i>ex lege</i> 104/92; rapporti di lavoro a tempo parziale);</p> <ul style="list-style-type: none"> • Incarichi di funzione; • Trattamento economico (progressioni orizzontali; sistema premiante; altre disposizioni); • Fondi (fondo condizioni di lavoro e incarichi; indennità; fondo premialità e fasce); • Istituti normo – economici; • Disposizioni finali.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	<p>E' stata acquisita la certificazione dal Collegio Sindacale in data <u>8 luglio</u> 2019, con verbale n. <u>11</u> dell' <u>8 luglio</u> 2019</p>
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	<p>Nel caso il Collegio Sindacale abbia effettuato rilievi, descriverli <u>Nulla.</u></p> <p style="text-align: right;"></p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento	<p><i>È stato adottato il Piano della Performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009?</i></p> <p>Il Piano della performance 2015-2016, ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009, è stato adottato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione della Fondazione 15 luglio 2015 n. 242F.</p> <p>L'attuale piano (2019/2021) è stato adottato con Delibera CdA 2/4/2019, n. 37/F.</p>



	<p>comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p><i>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11 del D.Lgs. n. 150/2009?</i></p> <p>Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. n. 150/2009 è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione della Fondazione in data 29 aprile 2013 n. 95F; il Programma è stato aggiornato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 142F del 12 febbraio 2014 e con deliberazione n. 215F del 13 febbraio 2015;</p> <p>Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, ai sensi della vigente normativa (art. 10, c. 8, lett. a del D.Lgs. 33/2013, come modificato dal D.Lgs 97/2016 e dal paragrafo 4 del Piano Nazionale Anticorruzione 2016) non è più soggetto di separato atto <u>ma è parte integrante del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPC).</u></p> <p>Il PTPC 2019-2021, attualmente vigente presso la Fondazione, è stato adottato con Delibera CdA 21 gennaio 2019, n. 9F e le disposizioni relative alla trasparenza e all'integrità sono rinvenibili alla sezione 2.</p> <p><i>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. n. 150/2009?</i></p> <p>Il Piano della performance 2015-2016 e il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2013-2015 sono pubblicati, sul web della Fondazione, ai sensi dell'art. 11 comma 1 del D.Lgs.n.150/2009.</p> <p>Vedi quanto sopra riportato.</p> <p><i>La Relazione della Performance è stata validata dal NdV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del D.Lgs. n. 150/2009?</i></p> <p>La Relazione della Performance, riferita al 31/12/2014, è stata validata dal NdV con nota OGEN/U 11/06/2015-0006150 inoltrata all'ANAC, pubblicata sul sito aziendale nell'apposita sezione della Amministrazione Trasparente.</p> <p>La Relazione della Performance, riferita al 31/12/2017, è stata validata dal NdV con nota PGEN/U 17/07/2018-0008663 inoltrata all'ANAC, pubblicata sul sito aziendale nell'apposita sezione della Amministrazione Trasparente.</p>
<p>Eventuali osservazioni</p>		



Modulo 2 – Illustrazione dell’articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all’erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili.

Par.I - articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale.

In data 13 giugno 2019 la Delegazione di Parte Datoriale, la RSU e le OO.SS. del Comparto hanno stipulato l’ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo Aziendale della Fondazione, redatta in applicazione del CCNL del Comparto Sanità 2016 – 2018 ed allegata alla presente relazione quale parte integrante della stessa.

Soggetti, materie, tempi e procedure propri della contrattazione collettiva integrativa *de qua*, avviata in data 22 gennaio 2019, sono, in particolare, definiti dagli artt. 8 e 9 del suddetto CCNL 2016-2018, nel cui pieno rispetto si sono svolti i negoziati in esame, fatto salvo un breve differimento del termine di durata delle sessioni di trattativa rispetto ai n. 60 ovvero n. 90 giorni di cui ai commi 4 e 5 dell’art. 9 CCNL citato, che non ha tuttavia comportato l’adozione di alcuna iniziativa unilaterale da parte dell’Amministrazione; tale differimento è stato peraltro necessitato dalla mancata proposta di una piattaforma unitaria a cura della Parte sindacale, con conseguente necessità di costituire un apposito tavolo tecnico allo scopo di procedere alla disamina di tutti gli argomenti interessati ed alla formulazione di una bozza di CCIA condivisa.

Oltre alla canonica definizione del campo di applicazione (Capo I) ed alle disposizioni finali (Capo VIII), riguardanti norme di rinvio e disapplicazioni, l’ipotesi di CCIA in oggetto prevede, nello specifico, le seguenti tre macro-aree di intervento:

1. è stato approvato un **Protocollo sulle relazioni sindacali** (Capo II) che declina, nel contesto della Fondazione, il *Sistema delle relazioni sindacali* disciplinato dal CCNL 2016/2018, recependone tutti gli istituti (informazione, confronto, confronto regionale, contrattazione collettiva integrativa), nonché i diversi organismi (ad es. l’organismo paritetico per l’innovazione) e le singole materie. In tale cornice di riferimento, si è in particolare concordata la procedura di convocazione di RSU e OO.SS. con la relativa tempistica, sono state individuate le modalità di comunicazione tra le Parti e quelle di verbalizzazione degli incontri (art. 10) e si è trattato, fra l’altro, del tema delle assemblee sindacali e dei profili organizzativi correlati. Infine, la Fondazione si è impegnata a mantenere a disposizione della RSU e delle OO.SS. idonei spazi fisici o virtuali per la pubblicazione di testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro, fermo restando che affissioni al di fuori delle tipologie indicate e degli spazi individuati saranno considerate abusive e quindi eliminate d’ufficio. Il protocollo in esame non ha evidentemente, per sua natura, alcuna incidenza sui fondi di cui agli artt. 80 e 81 CCNL 2016/2018;
2. si è disciplinata la materia riguardante il **Rapporto di lavoro** (Capo III) e gli **Incarichi di funzione** (Capo IV). Per quanto concerne più precisamente il rapporto di lavoro, si è, tra l’altro, stabilito -a titolo esemplificativo e maggiormente significativo- quanto segue: conferma della possibilità di presenza per il personale non turnista con conteggio orario il sabato dalle ore 8 alle ore 13 e l’esclusione delle ore prestate la domenica e i giorni festivi,



salvo specifica autorizzazione; validità, per il personale operante in turni, delle fasce orarie già in uso, incluso il "tempo vestizione", con conferma del relativo accordo del 23 giugno 2010; riconoscimento della giornata lavorativa feriala per il personale non turnista a tempo pieno e a tempo parziale verticale con almeno 4 ore di lavoro effettivo (riproporzionato per il restante personale a part-time); obbligo per il personale turnista su due e tre turni di recuperare le eccedenze orarie negative superiori a 14.24 ore entro due mesi (per il personale non turnista tale monte ore negativo è fissato in 1 ora), pena la corrispondente trattenuta stipendiale; misura della pausa (non meno di 30 minuti per il personale diurnista, da decurtarsi automaticamente in caso di giornata lavorativa superiore a sei ore; 20 minuti per il personale turnista, con esclusione del turno notturno); possibilità di fruizione di un riposo compensativo (o relativa monetizzazione) entro trenta giorni da parte del personale turnista che abbia prestato attività in giorno festivo infrasettimanale; conferma del vigente piano delle pronte disponibilità; riconoscimento del lavoro straordinario, ove autorizzato, in caso di presenza eccedente almeno trenta minuti l'orario ordinario (con computo di frazioni successive di quindici minuti) e conferma dell'assegnazione annuale di un budget di ore straordinarie ad ogni singola struttura; possibilità di utilizzare le ore straordinarie autorizzate a recupero in caso di assenza per una giornata intera entro tre mesi dalla maturazione (con monetizzazione in caso di mancato recupero entro detto termine); obbligo di consentire la fruizione su richiesta di almeno quindici giorni consecutivi di ferie esclusi riposi e festività nel periodo 1° giugno - 30 settembre; termine del 30 giugno, derogabile su autorizzazione per documentate ed indifferibili esigenze di servizio, per lo smaltimento delle ferie non godute, fatti salvi specifici casi di assenza prolungata per malattia o gravidanza; sospensione delle ferie in caso di malattia superiore a tre giorni o che abbia comportato ricovero ospedaliero o per eventi luttuosi che diano luogo ai permessi previsti dal CCNL; impossibilità di monetizzare le ferie non godute, salvo le fattispecie espressamente previste, anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro per mobilità, dimissioni, risoluzione o pensionamento; possibilità di cedere su base volontaria e a titolo gratuito un massimo di 8 giorni delle ferie maturate nell'anno in corso (riposi solidali) se il dipendente ha rapporto articolato su cinque giorni e anzianità maggiore di 3 anni (6 giorni se l'anzianità è inferiore a tre anni); disciplina dello stato di malattia e adempimenti a carico del dipendente (tra i quali l'obbligo di comunicare tempestivamente al responsabile di riferimento l'assenza per malattia e di produrre il certificato attestante tale stato, in caso di impossibilità documentata di invio telematico da parte del medico curante, alla sc. Ru e Rs entro 4 giorni di calendario dall'inizio dello stato di malattia, comprendenti il giorno di inizio della malattia); disciplina dei permessi orari per motivi personali, con obbligo di motivazione ma senza necessità di produrre documentazione al riguardo (tali permessi non riducono le ferie e sono fruibili ad ore, con arrotondamento per eccesso in caso di misura inferiore all'ora e senza arrotondamenti per eccesso in caso di frazioni superiori all'ora; qualora l'assenza si protragga per l'intera giornata vengono computate 6 ore di permesso); disciplina dei permessi per l'espletamento di visite, prestazioni specialistiche od esami diagnostici (18 ore nell'anno solare, fruibili sia su base giornaliera che oraria; ai fini della fruizione per giornata intera occorre che l'attestazione di durata della visita, sempre necessaria, incluso il tempo di spostamento, sia pari ad almeno sei ore per il personale a tempo pieno); conferma del vigente regime delle aspettative e dei permessi per il diritto allo studio; disciplina dei

W



permessi ex L. 104/92, secondo le norme di legge e contrattuali vigenti (tre giorni mensili per il personale a tempo pieno o con rapporto a part-time orizzontale; numero di giorni mensili di permesso riproporzionati in relazione alle giornate di lavoro effettivamente prestate per part-time verticale al 50%; non applicazione del criterio di proporzionalità per part-time verticale con numero di giornate/ settimana superiori al 50% di quello ordinario); disciplina del rapporto a tempo parziale, con conferma delle diverse tipologie in uso (orizzontale verticale, misto e prestazioni ridotte in percentuale al 50%, 66,66%, 83,33%; è inoltre istituito il part-time a tempo), obbligo di smaltimento delle ferie residue prima della trasformazione del rapporto ed esclusione del personale a tempo parziale da prestazioni aggiuntive e dalle attività di supporto alla libera professione.

Per quanto concerne gli incarichi di funzione, suddivisi tra incarichi di organizzazione e incarichi professionali, da attribuirsi con provvedimento del Direttore Generale nel quale vengono individuate le relative tipologie ed indennità (valori economici da un minimo di Euro 1.678,48 ad un massimo di Euro 12.000 annui lordi) si sono invece stabiliti i criteri generali per l'attribuzione delle relative indennità, rinviando per quanto concerne i criteri selettivi nonché le modalità di conferimento dei relativi incarichi, a quanto verrà definito con specifico provvedimento aziendale previo confronto.

3. Si è infine disciplinata la materia relativa al **Trattamento economico** (Capo V) e all'utilizzo dei **Fondi** (Capo VI). Circa il trattamento economico viene dato avvio all'iter per l'attribuzione delle Progressioni Economiche Orizzontali - nel rispetto del principio di selettività - di cui è destinatario il personale del Comparto che abbia maturato un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento presso la Fondazione di almeno ventiquattro mesi dall'ultima attribuzione di fascia e non sia stato oggetto, negli ultimi due anni, di sanzioni disciplinari superiori alla multa di importo pari a quattro ore di retribuzione, previo conseguimento di almeno settanta punti nell'ambito della procedura di valutazione individuale disciplinata dall'apposito allegato 5 al CCIA in parola. Si è inoltre prevista l'elevazione dell'indennità di lavoro notturno a Euro 3,00/ora. Circa l'utilizzo dei fondi ed il sistema premiante (per il quale restano vigenti gli accordi 18 marzo e 19 aprile 2013 per l'anno 2019, con rinvio a successivo accordo per la revisione dei criteri di riconoscimento delle quote di incentivazione a decorrere dall'esercizio dell'anno 2020 secondo un principio di progressività), inclusa l'attribuzione di una quota di produttività *una tantum* al personale collocato in ultima fascia, a riconoscimento del maggior apporto fornito in termini di professionalità, si veda *infra*.

Par.II - modalità di utilizzo delle risorse accessorie

La Preintesa prevede l'utilizzo delle risorse disponibili sui fondi ex CCNL 21.05.2018, artt. 80 "Condizioni di lavoro e incarichi", il cui valore al 01/01/2019 è pari ad Euro 3.613.523, ed 81 "Premialità e fasce", il cui valore al 01/01/2019 è di € 5.763.214, per le materie e nei limiti di seguito precisati:

- in merito ai premi correlati alla performance è destinato l'importo di Euro 1.790.153 a valere sul fondo ex art. 81, CCNL 2016/18;
- per quanto concerne gli incarichi di funzione si è concordato di destinare all'affidamento degli stessi la somma, già in precedenza definita, di Euro 346.313,00 a valere sul fondo condizioni di lavoro e incarichi, ex art. 80 CCNL 21.05.2018;



- per il riconoscimento delle Progressioni Economiche Orizzontali, aventi carattere di certezza e stabilità, dal 1° gennaio 2019 è destinato l'importo di Euro 431.351.00 a valere sul fondo ex art. 81, CCNL 2016/18;
 - è destinata una quota dei residui fondi artt. 80 e 81 CCNL anno 2019, allo stato stimata in € 276.000,00 per l'attribuzione di una quota di produttività una tantum al personale collocato nell'ultima fascia in servizio al 31 dicembre 2018, che sia in possesso dei requisiti definiti dall'art. 14 del CCIA e che abbia ottenuto una valutazione di almeno 70 punti – secondo la procedura di valutazione di cui all'allegato 5), a titolo di riconoscimento del maggior apporto qualitativo legato alla professionalità acquisita, nella seguente misura:
 - ✓ € 460,00 rapportata alla percentuale di rapporto di lavoro e con esclusione dei periodi di assenza senza retribuzione per ciascun dipendente collocato nelle fasce B5, Bs5
 - ✓ € 529,00 rapportata alla percentuale di rapporto di lavoro e con esclusione dei periodi di assenza senza retribuzione per ciascun dipendente collocato nella fascia C5
 - ✓ € 575,00 rapportata alla percentuale di rapporto di lavoro e con esclusione dei periodi di assenza senza retribuzione per ciascun dipendente collocato nelle fasce D6 e Ds6
- da erogare come segue:
- acconto di € 300,00 uguale per tutti i profili e categorie con le competenze del mese di settembre 2019;
 - saldo a raggiungimento delle quote su indicate con le competenze del mese di aprile 2020, a seguito della determinazione definitiva a consuntivo dei residui fondi;
 - l'elevazione dell'indennità di lavoro notturno a Euro 3,00/ora è posta a carico del Fondo ex art. 80 CCNL 2016/18.

Par.III - risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali.

In ragione dell'ipotesi di CCIA sottoscritta è atteso l'avvio di un sempre più puntuale e disciplinato sistema di gestione del rapporto di lavoro, con virtuose ricadute a favore dell'architettura organizzativa aziendale in termini di efficienza ed efficacia delle prestazioni, nonché in materia di qualità di vita dei lavoratori. Si evidenziano in particolare, da questo punto di vista, i nuovi incarichi di funzione, leva gestionale di estrema importanza con valore di raccordo tra il personale del Comparto e la Dirigenza, che consentirà di porre in essere dinamiche decisionali e flussi di attività maggiormente fluidi ed al contempo più interrelati. Le Progressioni Economiche, la cui attribuzione avviene previa valutazione individuale della performance, rappresentano, anche per tale aspetto, oltre che un riconoscimento economico finalizzato a valorizzare le singole professionalità, anche un momento di responsabilizzazione dei lavoratori interessati, i quali sono coinvolti in un processo di riflessione condivisa con i propri responsabili sovraordinati circa gli elementi di forza e le azioni migliorative da intraprendere nell'ambito del proprio operato. Più in generale l'intera ipotesi di CCIA mira a calare nel contesto della Fondazione le recenti disposizioni del CCNL 2016/18, in un'ottica aggiornata e funzionale alla specifica realtà di IRCCS di diritto pubblico rivestita dall'ente.



RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

(secondo lo schema definito con circolare R.G.S. N. 25/2012)

Preintesa Progressioni Economiche Orizzontali (PEO) - anno 2019

Modulo 1 – Costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Par.I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità:

Visti gli artt. 80 e 81 del CCNL 21 maggio 2018, la normativa vigente in materia di progressioni economiche orizzontali, si riportano le risorse fisse del Fondo condizioni di lavoro e incarichi e Fondo premialità e fasce, consolidate alla data di applicazione del CCNL 21 maggio 2018:

Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	Anno 2017	Anno 2018	Anno 2019
FONDO ART. 80 - Fondo condizioni di lavoro e incarichi	3.258.676	3.504.687	3.613.523
FONDO ART. 81 - Fondo premialità e fasce	5.902.180	5.739.974	5.763.214
TOTALE RISORSE FISSE	9.160.856	9.244.661	9.376.737

Par.II – Risorse variabili

Parte non pertinente

Par.III – Eventuali decurtazioni del Fondo

Parte non pertinente

Par.IV – Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Il totale delle risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità messe a disposizione per l'anno 2019 ammonta a € 9.376.737 come di seguito dettagliato:

Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	Anno 2019
FONDO ART. 80 - Fondo condizioni di lavoro e incarichi	3.613.523
FONDO ART. 81 - Fondo premialità e fasce	5.763.214
TOTALE RISORSE FISSE	9.376.737



Viste le risorse fisse dei Fondi art. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi) e art. 81 (Fondo premialità e fasce) del CCNL 21 maggio 2018 citato, consolidate alla data di applicazione del CCNL 21 maggio 2018, l'andamento nel corso dell'anno 2019 dei fondi suddetti è il seguente:

Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	Fondo Iniziale anno 2019	Stima spesa al 31/12/2019	Stima residuo fondo al 31/12/2019
FONDO ART. 80 - Fondo condizioni di lavoro e incarichi	3.613.523	3.301.814	311.710
FONDO ART. 81 - Fondo premialità e fasce	5.763.214	4.724.408	1.038.806
TOTALE RISORSE FISSE	9.376.737	8.026.222	1.350.516

Par.V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente

Modulo 2 – Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Par.I – Poste non disponibili alla contrattazione integrativa

In ordine ai residui dei due fondi suddetti, stimati in euro 1.350.516,00 totali, alla data del 31 dicembre 2019, a seguito di applicazione degli accordi integrativi aziendali del 18 marzo 2013 e 19 aprile 2013 sulla incentivazione alla produttività, non risulta disponibile per le operazioni oggetto della Preintesa di cui trattasi, la quota destinata a finanziare l'incentivo di produttività dei mesi di ottobre, novembre e dicembre 2019, che sarà corrisposta con le competenze del mese di gennaio, febbraio e marzo 2020 a fronte di validazione da parte del Nucleo di Valutazione dei risultati dell'anno 2019. Tale quota è stimata in euro 415.394,00.

Nella tabella sotto riportata si riepiloga il dettaglio delle quote non disponibili in quanto già spese al 31/12/2019 ovvero da accantonare per la corresponsione del succitato incentivo dei mesi di ottobre, novembre e dicembre 2019; si evince così che il totale disponibile per l'operazione è pari ad euro 935.121,00.

Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	Fondo Iniziale anno 2019	Stima spesa al 31/12/2019	Stima ulteriori poste non disponibili	Stima Poste disponibili al 31/12/2019
FONDO ART. 80 - Fondo condizioni di lavoro e incarichi	3.613.523	3.301.814		311.709
FONDO ART. 81 - Fondo premialità e fasce	5.763.214	4.724.408	415.394	623.412
TOTALE RISORSE FISSE	9.376.737	8.026.222	415.394	935.121



Par.II – Destinazione specificamente regolata dal Contratto Integrativo

Riconoscimento di una progressione economica orizzontale, con decorrenza 1° gennaio 2019, nei limiti delle risorse disponibili sul fondo di cui all'art. 81 del CCNL 21 maggio 2018 (Fondo premialità e fasce); come descritto al Par. II Modulo 2 della Relazione Illustrativa, per un importo massimo stimato in € 431.351, al personale in servizio al 31 dicembre 2018 titolare di rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che non siano collocati nell'ultima fascia retributiva, e che, al 31 dicembre 2018, risultino in possesso dei seguenti requisiti:

- a) periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento presso la Fondazione di almeno ventiquattro mesi dall'ultima attribuzione di fascia;
- b) assenza, negli ultimi due anni, di sanzioni disciplinari superiori alla multa di importo pari a quattro ore di retribuzione;

e che abbia ottenuto una valutazione di almeno 70 punti –secondo la procedura di valutazione, tale importo trova capienza nel citato fondo art 81.

Riconoscimento al personale collocato nell'ultima fascia in servizio al 31 dicembre 2018, che sia in possesso dei requisiti definiti dall'art. 14 del CCIA e che abbia ottenuto una valutazione di almeno 70 punti –secondo la procedura di valutazione, è destinata una quota dei residui fondi artt. 80 e 81 CCNL anno 2019, allo stato stimata in € 276.000,00 per l'attribuzione di una quota di produttività una tantum, a titolo di riconoscimento del maggior apporto qualitativo legato alla professionalità acquisita, come descritto al Par. II Modulo 2 della Relazione Illustrativa, nella seguente misura:

- ✓ € 460,00 rapportata alla percentuale di rapporto di lavoro e con esclusione dei periodi di assenza senza retribuzione per ciascun dipendente collocato nelle fasce B5, Bs5
- ✓ € 529,00 rapportata alla percentuale di rapporto di lavoro e con esclusione dei periodi di assenza senza retribuzione per ciascun dipendente collocato nella fascia C5
- ✓ € 575,00 rapportata alla percentuale di rapporto di lavoro e con esclusione dei periodi di assenza senza retribuzione per ciascun dipendente collocato nelle fasce D6 e Ds6

che trova capienza nel citato fondo art 81.

Par.III – Eventuali destinazioni ancora da regolare

Parte non pertinente.

Par.IV – Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Si riepilogano nella tabella sotto riportata le poste disponibili per l'applicazione della preintesa di cui alla presente relazione:



Fondi	Stima Poste disponibili al 31/12/2019
FONDO ART. 80 - Fondo condizioni di lavoro e incarichi	311.709
FONDO ART. 81 - Fondo premialità e fasce	623.412
TOTALE RISORSE FISSE	935.121

Par.V – Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente.

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

Di seguito si dà specifica evidenza del rispetto dei tre vincoli di carattere generale richiamati dalla Circolare RGS n. 25/2012:

a) *Copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità -*

Si certifica adeguata disponibilità, nell'ambito del fondo di cui all'art. 81- Premialità e fasce del CCNL Comparto sanità vigente, ai fini del finanziamento delle progressioni orizzontali, nell'ammontare annuo massimo complessivo stimato nella misura ad € 431.351 per il personale valutato positivamente, in forza al 31 dicembre 2018, così come sopra precisato. Si certifica adeguata disponibilità, nell'ambito del fondo di cui all'art. 80- Condizioni di lavoro e incarichi del CCNL Comparto sanità vigente, ai fini dell'elevazione dell'importo dell'indennità di lavoro notturno da € 2,74 a € 3,00.

b) *Rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici -*

Il CIA prevede l'utilizzo di parte del fondo di cui all'art. 81- Premialità e fasce del CCNL Comparto sanità vigente anno 2019 per il riconoscimento al solo personale, valutato positivamente, appartenente alle ultime fasce di una quota *una tantum* nel mese di settembre, da erogare come segue:

- acconto di € 300,00 uguale per tutti i profili e categorie con le competenze del mese di settembre 2019;
- saldo a raggiungimento delle quote su indicate con le competenze del mese di aprile 2020, a seguito della determinazione definitiva a consuntivo dei residui fondi;

E' inoltre prevista la distribuzione a saldo della produttività degli eventuali residui fondi anno 2019, al netto della quota di cui al punto precedente, secondo le regole in uso a tutto il personale con le competenze del mese di aprile 2020 a seguito della determinazione definitiva a consuntivo dei residui fondi e previa validazione dei risultati da parte del nucleo di valutazione, con modalità di corresponsione dell'importo relativo al saldo dei residui Fondi che potranno essere definite anche con successivo accordo.



- c) *Rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa –*
Il CIA rispetta i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale come in precedenza indicati.

Modulo 3 – Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa

	2019	
	Costituito	Destinato
FONDO ART. 80 - Fondo condizioni di lavoro e incarichi Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	3.613.523	3.613.523
FONDO ART. 81 – Fondo premialità e fasce. Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	5.763.214	5.763.214

Modulo 4 – Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Par.I – *Verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione.*

La disponibilità delle quote da erogare in acconto e a saldo è monitorata sulla base della spesa progressiva registrata nell'apposito software.

Par.II – *Verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato.*
Parte non pertinente alla preintesa illustrata.

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



Voci C.E.	Descrizione ruolo	Poste disponibili all'01/01/2019
52003011	Ruolo Sanitario	€ 3.347.407
52003020	Ruolo Sanitario	€ 1.324.558
52003021	Ruolo Sanitario	€ 1.065.281
52003520	Ruolo Sanitario	€ 7.000
52202011	Ruolo Tecnico	€ 868.209
52202020	Ruolo Tecnico	€ 543.809
52202021	Ruolo Tecnico	€ 533.285
52202520	Ruolo Tecnico	€ 4.000
52302011	Ruolo Amministrativo	€ 1.123.068
52302020	Ruolo Amministrativo	€ 106.932
52302021	Ruolo Amministrativo	€ 443.188
52302520	Ruolo Amministrativo	€ 10.000

IL DIRETTORE GENERALE
(dott. Stefano Manfredi)



 s.c. Risorse Umane e R.s.
Responsabile del procedimento:
IL DIRETTORE Silvia Sansone

Pratica trattata da: P.Bonacci-A.Villardita

s.c. Risorse Economiche e Finanziarie e LP
 Visto del DIRETTORE Giacomo Boscagli