

RELAZIONE ILLUSTRATIVA
Modulo 1 - Scheda 1.1

(circolare MEF n. 25 del 19 luglio 2012)

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto e autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Preintesa sottoscritta il: 28 luglio 2015		
	Contratto sottoscritto il:		
Periodo temporale di vigenza	Anno: 2015 - 2017		
Composizione della delegazione trattante	Parte pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti)		
	Presidente	Maria Giovanna Porcu	Commissario Straordinario
	Componente	Luciano Oppo	Direttore Amministrativo
	Componente	Giovanni Andrea Ruiu	Direttore Sanitario
	Componente	Marco Biagini	Direttore Servizio Amm. Personale
	Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle)		
	Sigla	firmataria preintesa	firmataria contratto
	CGIL FP	firmato	
	FSI	firmato	
	CISL FPS	firmato	
	FIALS	firmato	
	UIL FPL	firmato	
	NURSING UP		
	RSU	firmato	
Soggetti destinatari	Personale dipendente area Comparto		
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Progressione economica orizzontale		
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla relazione illustrativa	E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?	
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli:	(nessun rilievo)
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'articolo 10 del D.Lgs. 150/2009:	Si con deliberazione C.S. n. 203 del 31.03.2015
		E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D. Lgs. 105/2009?	Si con deliberazione C.S. n. 46 del 30.01.2015
		E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009?	Si per quanto di competenza
	La relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del D.Lgs. n. 150/2009?	La relazione della Performance è stata adottata con deliberazione CS n. 456 del 30/06/2015. La validazione, ai sensi dell'art. 14, c.6 del D.LGs. n. 150/2009 è in corso di acquisizione.	
Eventuali osservazioni:			



Modulo 2

Illustrazione dell'articolo del contratto (attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie – risultati attesi – altre informazioni utili)

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

L'ipotesi di accordo in esame è stato sottoscritto in conformità delle seguenti norme:

- l'art. 4 del CCNL siglato il 7.04.1999 "Contrattazione collettiva integrativa" secondo cui rientrano nelle materie oggetto di contrattazione integrativa il completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica orizzontale;
- articoli 30 e 35 del CCNL 7.4.1999 che dispone che la progressione economica si attiva nel limite delle risorse finanziarie esistenti e disponibili nel fondo di cui all'art. 39 e in base a criteri definiti da integrare in sede di contrattazione integrativa;
- art. 23 del D. Lgs. 27.10.2009 n. 150 (c.d. riforma Brunetta) che prevede che le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati rilevati dal sistema di valutazione;
- legge n. 190 del 23.12.2014 (legge di stabilità) che ha fatto venir meno i vincoli posti dal decreto 78/2010 convertito in legge 122/2010 in relazione al blocco del trattamento economico complessivo dei singoli dipendenti.

Il riconoscimento della progressione economica è finalizzato a valorizzare la professionalità dei dipendenti nell'ambito dello specifico profilo di inquadramento, al fine di migliorare la qualità di servizi e delle prestazioni all'utenza.

Scopo della presente ipotesi è riconoscere selettivamente i passaggi di fascia ad un numero limitato di dipendenti nei limiti delle risorse disponibili e secondo criteri meritocratici.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse:

La progressione economica orizzontale con decorrenza giuridica ed economica dal 1° gennaio 2015 viene finanziata con i residui presenti a consuntivo al 31 dicembre 2014 nel fondo che finanzia le fasce retributive, le posizioni organizzative, la parte comune dell'ex indennità di qualificazione professionale e l'indennità professionale specifica.

Il fondo consolidato per l'anno 2014 (come da deliberazione del C.S. n. 307 del 14.05.2015, parere favorevole espresso dal Collegio Sindacale in data 10.07.2015 verbale n. 38) ammonta ad euro 4.865.263,85 e in relazione all'utilizzo effettuato, dà una disponibilità di risorse di euro 781.239,45.

Da una stima virtuale dell'utilizzo del fondo anno 2015, ottenuto proiettando le voci di afferenza al fondo spettanti alle unità di personale previste nella attuale dotazione organica, si presume un residuo, anche nel 2015 di circa 795.000,00.

Le risorse disponibili a consuntivo 2014 da destinare a nuovi passaggi di fascia dal 1° gennaio 2015 è pari ad euro 660.000,00, che verranno utilizzate per un massimo del 50% del personale avente diritto.

C) effetti abrogativi impliciti:

Viene disapplicata la disciplina della progressione economica orizzontale di cui all'accordo sindacale siglato il 16 giugno 2009 e recepito con deliberazione del D.G. n. 949 del 17 giugno 2009.

gh

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale e organizzativa:

Non pertinente

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche:

Il presente accordo rispetta il principio di selettività delle progressioni economiche in quanto:

- le risorse economiche utilizzate dal presente accordo consentono di riconoscere una progressione economica orizzontale ad una quota limitata di dipendenti, pari al 50% del totale dei dipendenti dell'area comparto.
- i dipendenti che beneficiano del passaggio alla fascia superiore sono individuati secondo criteri di selezione che tengono conto sia del merito (si fa riferimento alla valutazione della performance individuale annuale, validata dall'OIV) che dell'anzianità di fascia.

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale:

Come già esposto il riconoscimento della progressione economica ha come finalità, quella di valorizzare e ricompensare in modo selettivo quei dipendenti che si distinguono dagli altri per il grado di professionalità ed esperienza acquisito. L'Azienda ritiene che ciò costituisca un elemento strategico finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi e delle prestazioni erogate e, come tale, vada inteso secondo una logica di valorizzazione della risorsa esistente.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Nulla da esporre

**Il Direttore del Servizio
Amministrazione del Personale**
(dott. Marco Biagini)

