

COeSO SdS Grosseto
RELAZIONE ILLUSTRATIVA
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO PERSONALE NON DIRIGENTE
COMPARTO SANITA' - FONDI ARTT. 102 e 103 CCNL SANITA' 02/11/2022
Annualità 2023

Data di sottoscrizione
Preintesa sottoscritta in data 14/12/2023

Periodo temporale di vigenza Triennio 2023/2025

Composizione della delegazione trattante:
Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti)
Dott.ssa Tania Barbi (Direttore)
Dott.ssa Elisabetta Mori (Dirigente UF)
Dott.ssa Sandra Conti (Resp.le AO)

Firmatarie della preintesa (indicare le sigle firmatarie):
CGIL FP – UIL FPL - RSU

Firmatarie del contratto (indicare le sigle firmatarie):
CGIL FP – UIL FPL - RSU

Soggetti destinatari: Personale non dirigente

Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica):

Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei due fondi di cui agli artt. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) e 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro), ai sensi dell'art. 9, comma 5, lett. a) del CCNL 2 novembre 2022.

Adempimenti procedurali degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione

a) Intervento dell'Organo di controllo interno.

È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?

b) Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.

Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria

a) È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?

Il Piano della performance, contenuto nel PIAO 2023/25, è stato approvato con delibera n.5 del 20/04/2023

b) È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013?

Sì, attraverso l'allegato 1 al PIAO , misure di gestione del rischio corruttivo 2023-2025",

c) È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009?

Sì, per quanto di competenza.

d) La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?

Il documento è stata validato dall'OIV con nota E-mail pec acquisita agli atti al prot n.17037 del 03/07/2023

Illustrazione dell'articolato.

Articolo 1. Definisce l'ambito di applicazione del CCDI ovvero il personale del comparto di COeSO SdS Grosseto inquadrato nelle Aree previste dal sistema di classificazione del personale, titolare di rapporto di lavoro a tempo indeterminato e/o determinato, in regime di tempo pieno o di tempo parziale, ivi compreso il personale comandato o distaccato presso altro Ente.

Articolo 2. Persegue il fine di assicurare la rispondenza degli strumenti indennitari, incentivanti e premiali del personale all'effettività degli assetti organizzativi e gestionali degli uffici e dei servizi, in linea con la programmazione e la relativa pianificazione esecutiva, nonché nell'ottica del mantenimento degli *standard* erogativi e della cura dei livelli di produttività attesa, nel rispetto del principio di valorizzazione delle professionalità e del merito.

Articolo 3. Definisce decorrenza e durata dell'accordo e le modalità di eventuale disdetta tra le parti.

Articolo 4. Si descrivono i tempi e le procedure da attivare per il monitoraggio e l'analisi dell'impatto delle azioni conseguenti all'accordo.

Articolo 5. Nell'ambito delle prerogative sindacali si illustrano e riepilogano le procedure relative a incontri sindacali, assemblee sindacali ed esercizio di attività sindacale.

Articolo 6. Evidenzia il carattere necessario della procedura di costituzione annuale dei fondi nel rispetto dei limiti finanziari stabiliti dalla legge e delle norme previste dalla Contrattazione di comparto vigente.

Articolo 7. Sono descritte le diverse finalità e la verifica del dell'impiego delle risorse stanziare, nonché l'agire della delegazione trattante di parte pubblica che svolge le trattative, sulla base degli indirizzi e delle direttive assegnate dall'organo di governo, in coerenza con la programmazione annuale e pluriennale delle attività del Consorzio.

Art 8. Nei limiti previsti dalle norme vigenti, le risorse messe a disposizione possono trovare incremento mediante l'impiego di quota-parte delle economie di gestione derivanti dalla realizzazione programmata di progetti di razionalizzazione dei processi, che producano effetti di riduzione strutturale e ottimizzazione dei costi.

Art 9. Si rileva il principio generale di correlazione dei trattamenti economici di cui alla contrattazione integrativa con l'effettività della partecipazione dei dipendenti al lavoro, alla realizzazione dei piani di attività, alla responsabilità dei ruoli, al disagio operativo. Si rinvia alla apposita disciplina per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (all A).

Art. 10. Si evidenzia che nei Fondi trovano consistenza le risorse per la progressione economica nelle aree, compatibilmente con la relativa disponibilità nell'ambito delle intese di ripartizione e distribuzione delle risorse decentrate disponibili e nel rispetto dei limiti stabiliti dalla legge e dal CCNL in vigore.

Art. 11. Viene confermato il carattere di selettività delle progressioni all'interno delle Aree, per la cui modalità operativa si rinvia all'apposito Allegato (all. B).

Art. 12. L'Amministrazione nell'ambito dei documenti di programmazione e pianificazione degli obiettivi e delle attività, si riserva di individuare i progetti strategici di miglioramento della *performance* degli uffici e dei servizi, anche pluriennali, con specifici indicatori di *performance* e di risultato, cui destinare selettivamente quote di risorse economiche decentrate in sede di ripartizione del fondo annuale. Viene evidenziato il ruolo dei Responsabili nella gestione e monitoraggio dei progetti e del relativo budget assegnato.

Art. 13. Si evidenzia l'automatico riconoscimento retributivo per tutti i dipendenti in possesso dell'inquadramento e svolgenti le attività cui tali indennità sono riferite secondo le vigenti norme contrattuali.

Art. 14. Ai sensi del vigente CCNL viene individuato il contingente complessivo dei rapporti di lavoro a tempo parziale.

Art. 15. Viene confermato l'accordo sui criteri generali dell'orario di lavoro attualmente vigenti e recentemente entrati in vigore con rinvio per la verifica di eventuali criticità.

Art. 16. Ai sensi del vigente CCNL viene individuato il contingente complessivo dei rapporti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato

Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione anno 2023

Per l'anno 2023, con Determinazione n. 834 del 13/12/2023, COeSO SdS Grosseto ha provveduto alla costituzione provvisoria dei fondi contrattuali di cui agli art. 102 (fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) e art. 103 (fondo premialità e condizioni di lavoro) previsti dal CCNL 2/11/2022.

A) Art 102 Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali € 309.095,46

B) Art 103 Fondo premialità e condizioni di lavoro € 337.549,99

Di seguito il prospetto per l'ipotesi di utilizzo delle risorse disponibili:

UTILIZZO RISORSE FONDO art 102		
Totale Fondo art 102	€ 309.095,46	
Indennità di incarico		120.000,00
Differenziali economici di professionalità (storico)		80.000,00
Differenziali economici di professionalità (nuove fasce)		24.000,00
Assegni ad personam		-
indennità di coordinamento - ad esaurimento		-
Indennità di qualificazione professionale		15.000,00
Indennità professionale specifica		872,56
Totale utilizzi		239.872,56
Residui Fondo art. 102		69.222,90

UTILIZZO RISORSE FONDO art 103		
Fondo art. 103	€ 337.549,99	
Residui Fondo art. 102	€ 69.222,90	
Totale Fondo art. 103	€ 406.772,89	
Straordinario		15.000,00
Indennità condizioni di lavoro		14.000,00
Premi correlati a performance organizzativa		132.719,90
Premi correlati a performance individuale		176.560,71
Welfare integrativo		48.492,28
Trattamenti economici previsti da specifiche disposizioni di legge		€ 0,00
Progetti		€ 20.000,00
Totale utilizzi		406.772,89

Sono oggetto di regolamentazione in sede di trattativa, la sola quota di risorse disponibili, dedotti gli utilizzi stabili già concordati o previsti dal CCNL e della legge.

Le Parti hanno concordato di destinare:

- la somma di € 24.000,00 alle progressioni di cui all'art.21 CCNL 2/11/2022 (DEP);
- il residuo delle annualità 2020-2021-2022 disponibili nel fondo ex art.103 (premieria e condizioni di lavoro) pari a € 48.492,28 a misure di welfare integrativo (all'art. 89 del CCNL 2/11/2022) rinviando a specifico accordo da stipularsi tra le parti per la regolamentazione di dettaglio;
- risorse pari a € 20.000,00 delle disponibilità del fondo ex art.103 per la realizzazione di progetti specifici strategici nell'ambito della performance individuale;
- € 15.000,00 per attività di lavoro straordinario di cui all'art. 47 CCNL 2/11/2022;

- € 14.000,00 (dato storico) per l'indennità di cui all'art 107 CCNL 02/11/2022 pari a € 5,00 giornaliera per il personale inquadrato nel ruolo socio-sanitario che effettua prestazioni di assistenza presso gli utenti;
- le risorse residue previa quantificazione a consuntivo del Fondo Art 102 , al termine di ciascun nel Fondo art art. 103 "premierità e condizioni di lavoro";
- le risorse ex art.103 (premierità e condizioni di lavoro) disponibili a consuntivo, alla remunerazione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale.

Effetti abrogativi impliciti

Il CCDI sostituisce ogni precedente intesa sottoscritta antecedentemente alla data di entrata in vigore ed in particolare gli accordi CCDI 2020 e CCDI 2022, in merito ai criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance ed alla disciplina per la progressione all'interno delle Aree (ex categorie).

Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premierità

Si attesta che le previsioni contrattuali, ed in particolare l'All. A “*Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance*”, sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premierità. Al personale non dirigente si applica il Sistema di misurazione e valutazione della performance in vigore.

Si tratta di un importante strumento per migliorare il servizio che l'Amministrazione è chiamata ad erogare nel quadro di un più efficiente utilizzo delle risorse e di una migliore economicità di gestione, che si estrinseca in un sistema basato sulla verifica a consuntivo dei risultati effettivamente ottenuti.

La prestazione lavorativa nell'anno di riferimento viene esaminata in due livelli sequenziali e, all'interno di questi, sotto diversi aspetti.

Il primo livello guarda all'efficacia dell'operato in squadra e a livello generale di Amministrazione (Performance di A.O. e di Ente) e si traduce nella verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi sia a livello di unità organizzativa, sia per il Consorzio.

Il secondo livello, invece, riguarda la dimensione del merito individuale, frutto delle capacità e dell'impegno prestato dai singoli dipendenti, e si esplica nella valorizzazione degli apporti individuali alla produttività.

Sono inoltre definite le modalità di determinazione e attribuzione della maggiorazione del premio individuale, in applicazione dell'art. 82 del CCNL 21 maggio 2018, tutt'ora vigente, che garantiscono una maggiore selettività nell'accesso all'integrazione dello stesso secondo principi meritocratici.

Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche.

Si attesta la coerenza (v. art 11) con il principio di *selettività delle progressioni economiche* finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n.150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio) e declinate nell'All. B “*Disciplina Progressione Economica all'interno delle Aree*”.

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

L'erogazione dei premi connessi legati alla produttività, disciplinati dal presente Contratto integrativo, sono legati ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi individuati con gli strumenti di programmazione adottati dall'Ente.

Il contratto attesta che gli importi destinati alla produttività/performance collettiva sono erogati a seguito dell'applicazione dello SMVP.

Il Sistema definisce esplicitamente la correlazione tra ciclo di programmazione della performance e strumenti di programmazione gestionale.

La "gestione" della performance è legata infatti alla sua "misurazione" nelle varie fasi del ciclo: fissare degli obiettivi, stabilire delle grandezze, rilevare sistematicamente il valore degli indicatori, intervenire per far fronte a variabili sopravvenute, orientare di nuovo l'azione al risultato atteso, procedere, in fase consuntiva, alla misurazione degli indicatori. Gli attuali strumenti di programmazione pluriennale e annuale, di monitoraggio e di rendicontazione rispondono efficacemente all'articolazione delle fasi del ciclo di gestione della performance.

La valutazione del personale dipendente verrà comunque condotta nel rispetto dei principi sopra richiamati valorizzandone la professionalità e riconoscendo le responsabilità connesse alle attività assegnate.

Grosseto, 19 dicembre 2023

IL DIRETTORE
Dott.ssa Tania Barbi