

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 2024

La presente relazione Tecnico-Finanziaria viene redatta seguendo lo schema predisposto dal Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato con circolare n.25 del 19 luglio 2012.

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione	02/12/2024
Periodo temporale di vigenza	Annualità 2024
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) Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP CIGIL, CISL FP, UIL FPL, RSU Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):
Soggetti destinatari	Personale del Comparto Sanità
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	- Destinazione 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 - Quantificazione delle risorse risorse per progressioni economiche all'interno delle aree - Destinazione risorse residue precedenti annualità - Progetti selettivi e strategici di miglioramento degli uffici e dei servizi - Indennità per l'Operatività in particolari UO/Servizi e lavoro straordinario - Premi correlati alla performance organizzativa e individuale. Modifica parametro assenze per l'attribuzione dei premi - maggiorazione del premio ex art 82 CCNL 2016-18

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.	<u>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno</u> La presente Relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Collegio Sindacale <i>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli</i>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<u>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009</u> Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.) 2023-2025, approvato con Delibera di Giunta esecutiva n. 5 del 20/04/2023 che, così come previsto dal DL 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni nella Legge 6 agosto 2021, n.113 e ss.mm.ii., definisce i contenuti programmatici prima contenuti nel Piano della performance, con particolare riferimento agli obiettivi strategici ed organizzativi di cui all'articolo 10, co. 1 lett. A) e 1- ter del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 (Piano della performance);
		<u>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009</u> Sì, attraverso l'allegato 1 al PIAO, "Misure di gestione del rischio corruttivo 2023-2025"
		<u>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009</u> Sì, per quanto di competenza.
		<u>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</u> La Relazione sulla performance ciclo 2023, ex art. 10, comma 1, lett. b) del D.lgs. 150/2009 approvata dalla G.E. con deliberazione 33-2024 del 26/09/2024 e validata dal Nucleo di Valutazione con nota pec (rif.to protocollo n. 22221 del 01/10/2024)
		Eventuali osservazioni

Modulo II

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)

ART 1 – Quantificazione complessiva delle risorse

Sono richiamate le risorse definite con Determinazione n. 183 del 27/03/2024, COeSO - SdS Grosseto per la costituzione provvisoria dei fondi contrattuali annualità 2024 di cui agli art. 102 “Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali” e art. 103 “Fondo premialità e condizioni di lavoro” di cui al CCNL 02/11/2022, che troveranno consistenza definitiva a seguito di verifiche a consuntivo delle effettive risorse disponibili (es. economie a/p, risparmi da sponsorizzazioni/convenzioni) o nel caso di sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.

FONDI PROVVISORI ANNO 2024

A) Art 102 Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali € 332.645,76

B) Art 103 Fondo premialità e condizioni di lavoro € 360.176,77

ART 2 – Definizione risorse per progressioni economiche all'interno delle aree

Le Parti concordano di destinare, ai sensi dell'art. 19 CCNL 02/11/2022, la somma di € 24.000,00 alle progressioni economiche all'interno delle aree, con decorrenza giuridica ed economica 1° gennaio 2024, nei limiti delle specifiche disposizioni normative.

L'attribuzione dei “differenziali economici di professionalità” (DEP), si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del d.lgs. n. 165/2001, non determina l'attribuzione di mansioni superiori e avviene mediante procedura selettiva, nel rispetto delle modalità e dei criteri di cui al CCNL sopra richiamato nonché dell'allegato B) “Disciplina Progressione Economica all'interno delle Aree” del CCDI 2023 che di seguito si riassumono:

- le risorse per l'attribuzione dei DEP sono definite in sede di contrattazione integrativa decentrata.
 - sono indette apposite selezioni riservate ad un numero limitato di dipendenti, in conformità a quanto previsto dall'articolo 23, comma 2, del D.Lgs. n.150/2009 smi.
 - l'attribuzione dei DEP ha luogo nel rispetto dell'equilibrio complessivo tra i vari profili professionali ricompresi nelle aree, con previsione di riserva pari al 10% delle risorse per l'applicazione delle priorità di cui all'art 19 lett b) CCNL 02/11/2022
 - Eventuali risorse residue al termine della procedura di assegnazione dei DEP, sono utilizzate nell'anno di riferimento come premialità del personale.
 - I requisiti di accesso alla selezione per l'assegnazione dei DEP sono quelli di cui all'art 19 c.1 CCNL 02/11/2022
 - Il punteggio massimo complessivamente assegnabile è pari a 100 punti, ed è attribuito secondo i
- a) Valutazione Individuale Performance individuale del personale del comparto – 60 punti
b) Esperienza lavorativa/professionale – 40 punti

Ad ogni anno di esperienza professionale viene attribuito il punteggio come dalla seguente tabella:

<i>N° anni esperienza professionale</i>	<i>Punti</i>
10 anni (o più di 10 anni)	40
9 anni	35
8 anni	30
7 anni	25
6 anni	20
5 anni	15
4 anni	10
3 anni	5

Per le frazioni di anno, ogni mese di servizio è valutato proporzionalmente come 5/12 di punto (es 6 mesi: $6 \times 5/12 = 2,5$). Sono valutate pari a zero le frazioni di mese.

I periodi prestati in regime di part-time sono conteggiati senza riparametrazioni rispetto al tempo pieno. Non sono invece computati i periodi di aspettativa senza assegni o periodo di assenza relativi ad istituti non computabili ai fini dell'anzianità di servizio, nonché i periodi di congedo straordinario fruiti ai sensi art. 42, commi 5 e ss., D.lgs. 151/2011 (Circolare Dipartimento della Funzione Pubblica del 15/01/2013) fatto salvo quanto disposto all'art 45 comma 16 del D.LGS 95/2017.

-L'attribuzione dei "differenziali economici di professionalità" si realizza a seguito dell'approvazione di graduatorie specifiche per singola area e ruolo, nel rispetto della priorità come sopra indicate e delle risorse disponibili;

- In caso di parità di punteggio la precedenza è determinata nel modo seguente:

- a) personale che abbia conseguito un minor numero di progressioni economiche;
- b) personale con il maggior numero di anni di permanenza nel "differenziale economico di professionalità"
- c) dalla maggiore età anagrafica.

ART 3 - Destinazione risorse residue precedenti annualità

Le Parti concordano di destinare il residuo delle annualità precedenti, contabilizzate nei Fondi annualità 2023, dovute al ricalcolo del Fondo conseguente al rinnovo del CCNL a misure di welfare integrativo, secondo la disciplina di cui all'art. 89 del CCNL.

ART 4 - Progetti selettivi e strategici di miglioramento degli uffici e dei servizi

Le Parti concordano di destinare € 25.000,00 delle disponibilità del fondo ex art.103 (premialità e condizioni di lavoro) alla realizzazione di specifici progetti valutati come strategici dall'Amministrazione.

Art 5 - Indennità per l'Operatività in particolari UO/Servizi e lavoro straordinario

Le parti confermano l'importo dell'indennità di cui all'art 107, pari a € 5,00 giornaliera, per il personale inquadrato nel ruolo socio-sanitario che effettua prestazioni di assistenza presso gli utenti. Per esigenze di natura non prevedibile e/o programmabile, sono destinate all'istituto del lavoro straordinario di cui all'art. 47 CCNL, € 15.000,00, da distribuire secondo budget tra le Aree Organizzative dell'Ente.

Art 6 - Premi correlati alla performance organizzativa e individuale. Modifica parametro assenze per l'attribuzione dei premi correlati alla performance.

Al fondo ex art. 103 "premialità e condizioni di lavoro" saranno destinati, nel rispetto delle previsioni di cui all' art.103, comma 10, CCNL 2/11/2022 gli eventuali residui che si registrassero, al termine di ciascun esercizio, nel fondo ex art.102, previa quantificazione da compiersi a consuntivo. Le Parti concordano di destinare alla remunerazione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale le risorse individuate nella tabella di cui sopra, ex art.103 (premialità e condizioni di lavoro), oltre alle risorse disponibili a consuntivo, ovvero al netto delle risorse utilizzate per finanziare gli istituti previsti dal CCNL.

Le Parti concordano di modificare l'Allegato A) "Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance" al CCDI 2023-2025, e pertanto i criteri per l'assegnazione dei premi individuali risultano i seguenti (*modifiche in corsivo*)

- in continuità con il previgente sistema, la metodologia di calcolo dei premi di performance è individuata nel sistema del "valore punto" avendo a riferimento le risorse complessive che risultano a disposizione per l'erogazione degli incentivi premiali;

- le risultanze della scheda individuale di cui al vigente SMVP sono rapportate alla quantificazione del servizio prestato in termini di part-time/full-time e ponderate per il coefficiente di Area (art 15 co. 3 CCNL 02/11/2022):

I coefficienti di Area sono i seguenti (Area/coeff):

Area del personale di supporto / 0,90

Area degli Operatori / 0,95

Area degli Assistenti / 1,00

Area dei Professionisti della Salute e dei Funzionari / 1,05

Titolari di incarico di funzione di complessità media o elevata / 1,10

- alla valutazione del comportamento individuale (e degli obiettivi per il personale con incarico di funzione), per la definizione dei punti totali, viene addizionato il valore corrispondente alla performance di Area Organizzativa e di Ente;

- in base al vigente SMVP, come indicato anche dal Nucleo di valutazione con nota del 19/10/2022, per la definizione del valore economico della premialità collegata alla performance mediante il rispettivo punteggio di merito, si utilizzerà il medesimo criterio adottato per la quantificazione del grado di raggiungimento degli obiettivi/indicatori:

Punteggio finale scheda di valutazione individuale	valutazione	Parametro calcolo valore economico premio
≤ 60%	negativa	60/100
> 60%, < 90%	soddisfacente	90/100
≥ 90 %	positiva	100/100

- *“Ferma restando la valutazione di merito delle prestazioni, il premio è quantificato in proporzione ai giorni di effettiva presenza. Le assenze che concorrono alla rimodulazione del premio individuale sono valutate quale decurtazione in riferimento al parametro annuo pari a 365 (1 gg di assenza = decurtazione premio di 1/365mo).*

Sono equiparate alla presenza in servizio le seguenti assenze:

- *permessi ai sensi dell'art. 33, comma 3, legge n. 104/1992 e per terapie salvavita;*
- *ferie e festività soppresse;*
- *recuperi di lavoro straordinario e riposi compensativi;*
- *congedo obbligatorio/per maternità/paternità;*
- *infortunio sul lavoro;*
- *permessi cariche pubbliche/sindacali;*
- *malattie del figlio inferiori ad anni 3.”*

- Il dipendente può essere valutato e acquisisce il diritto all'erogazione del premio di cui trattasi, in proporzione alla presenza in servizio, quando seppur assente per l'utilizzo degli istituti di cui sopra, abbia reso effettiva attività lavorativa con presenza di timbrature o in smart working/lavoro da remoto per almeno 60 giorni nell'anno;

- al premio teorico di cui sopra, viene eventualmente applicata individualmente la decurtazione “accessoria” prevista dal DL 112/2008. L'ammontare complessivo di tali decurtazioni non viene redistribuito ma resta nelle disponibilità dell'Ente;

- *le Parti in attesa dell'aggiornamento del SMVP di COeSO - SdS Grosseto, concordano nella sospensione, per l'annualità 2024, dell'assegnazione del Bonus “eccellenze” ex art. n.82 CCNL 21 maggio 2018.*

Art. 7 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza

L'accordo ha vigenza per la parte economica per l'annualità 2024, fatto salvo deroghe esplicite per singoli istituti contenute nel presente accordo e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Per la parte normativa sono confermati i criteri definiti nel CCDI 2023-2025, così come integrati dalle variazioni di cui sopra

Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa.

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

UTILIZZO RISORSE FONDO art 102		
Totale Fondo art 102	€ 332.645,76	
Indennità di incarico		150.000,00
Differenziali economici di professionalità (storico)		95.000,00
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		1.000,00
Totale utilizzi		285.000,00
Residui Fondo art. 102		47.645,76
UTILIZZO RISORSE FONDO art 103		
Fondo art. 103	€ 360.176,77	
Residui Fondo art. 102	€ 47.645,76	
Totale Fondo art. 103	€ 407.822,53	
Straordinario		15.000,00
Indennità condizioni di lavoro		15.000,00
Premi correlati a performance organizzativa		121.332,10
Premi correlati a performance individuale		182.998,15
Welfare integrativo		48.492,28
Trattamenti economici da specifiche disposizioni di legge		€ 0,00
Progetti		€ 25.000,00
Totale utilizzi		407.822,53

Nella definizione del CCDI si è tenuto conto delle disposizioni del Contratto Collettivo Nazionale 2019/2021, sottoscritto il 02/11/2022, che all'art. 10, comma 1 prevede, tra l'altro, che "i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 9, comma 5 possono essere negoziati con cadenza annuale".

L'ipotesi di contratto integrativo riguarda per la parte economica, relativamente all'utilizzo dei fondi contrattuali per l'anno 2024:

- la definizione dei 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) del vigente CCNL;

- la modifica dei criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (Allegato A "Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance" al CCDI 2023-2025);

- eventuale elevazione dell'indennità per l'operatività in particolari UO/Servizi con onere a carico del Fondo di cui all'art. 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro)
- allegato accordo utilizzo risorse residue destinate a misure di welfare integrativo.

Resta confermato l'impianto normativo di cui al CCDI 2023-2025 in particolare in merito a:

- criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree con modalità selettive ed assegnate ad una quota limitata di dipendenti non superiore al 50% del personale in possesso dei requisiti di partecipazione, distinti per aree/ruoli;
- elevazione del contingente complessivo dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art.73, comma 7, CCNL 2 novembre 2022
- elevazione della percentuale massima del ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato, ai sensi dell'art.70, comma 3, CCNL 2 novembre 2022
- i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;

Evidenziato che 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) con decorrenza 1/01/2024
- il residuo delle annualità precedenti disponibili nel fondo ex art.103 (premialità 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 allegato per la regolamentazione di dettaglio;
- risorse pari a € 25.000,00 delle disponibilità del fondo ex art.103 per la realizzazione Progetti selettivi e strategici di miglioramento degli uffici e dei servizi;
- € 15.000,00 per attività di lavoro straordinario di cui all'art. 47 CCNL 2/11/2022;
- € 15.000,00 (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 del Fondo Art 102, previa quantificazione a consuntivo, nel Fondo art. 103 "premialità e condizioni di lavoro" (art 103 c.10 CCNL 02/11/2022);
- le risorse ex art.103 (premialità e condizioni di lavoro) disponibili a consuntivo, alla remunerazione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale.

Effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti

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

Si attesta che le previsioni contrattuali, ed in particolare l'All. A "Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance" come modificato dal presente accordo, sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità, in quanto l'attribuzione della premialità è correlata al diverso contributo professionale fornito da ciascun dipendente nell'ambito dell'Area Organizzativa e all'Area professionale di appartenenza, nonché all'effettivo apporto, valutato anche in merito alla presenza in servizio, secondo quanto previsto dal sistema di misurazione e valutazione della performance.

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.

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

Si attesta la coerenza (v. art 11 CCDI 2023-25) con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa, di cui all'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". I Dep sono assegnati con modalità selettive ad una quota limitata di dipendenti non superiore al 50% del personale in possesso dei requisiti di partecipazione, distinti per aree e ruoli, sulla base della valutazione della Performance individuale nonché dell'esperienza lavorativa/professionale, senza automatismi di alcun genere.

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

Come previsto dal sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP), il sistema incentivante è strettamente legato al Piano della Performance, approvato con Delibera di Giunta esecutiva n. 5 del 20/04/2023.

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.

Con la sottoscrizione del presente accordo ci si attende un miglioramento del livello di responsabilizzazione del singolo rispetto alle funzioni da svolgere e agli obiettivi da raggiungere

nell'ambito dell'A.O. di assegnazione, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate alla valorizzazione del merito e della professionalità profusa da ciascun dipendente nell'ambito delle attività svolte e dalle finalità assegnate all'unità organizzativa di appartenenza. Pertanto, i compensi incentivanti devono essere correlati ad effettivi incrementi della produttività ed a un miglioramento dell'offerta dei servizi.

La presente è trasmessa al Collegio dei Revisori unitamente alla Pre-intesa CCDI parte economica 2024 e alla Relazione Tecnico-Finanziario ai fini della certificazione della costituzione dei fondi e del contratto integrativo (Dlgs 165/2001 art 40 bis comma 1).

Grosseto, 20 dicembre 2024

IL DIRETTORE
Dott.ssa Tania Barbi