



ASL Lecce

PugliaSalute

**DIREZIONE GENERALE**

Via Miglietta, 5 - 73100 Lecce -  
tel 0832.215586 - 215603 - 226024  
fax 0832.215648

e-mail: [dirgen@ausl.le](mailto:dirgen@ausl.le) / [segreteria@ausl.le.it](mailto:segreteria@ausl.le.it)  
PEC: [direzione.generale.asl.lecce@pec.rupar.puglia.it](mailto:direzione.generale.asl.lecce@pec.rupar.puglia.it)  
PEC: [protocollo.asl.lecce@pec.rupar.puglia.it](mailto:protocollo.asl.lecce@pec.rupar.puglia.it)

Al Collegio Sindacale  
Asl Lecce

**SEDE**

**Oggetto:** Relazione illustrativa e relazione tecnico finanziaria. Ipotesi di accordo integrativo aziendale per la progressione economica orizzontale anno 2020”.

Si trasmette la relazione illustrativa e la relazione tecnico-finanziaria sull'accordo integrativo aziendale per la progressione economica orizzontale anno 2020, per il propedeutico parere previsto ai sensi dell'art.40 bis del D.Lgs n. 165/2001 e ss.mm.ii.

Distinti saluti

Il Direttore f.f. Area Gestione Personale  
D.ssa Grazia Argentieri

Il Dirigente Trattamento Economico  
D.ssa Stefania De Marco

Il Dirigente Relazioni Sindacali  
Dott. Raffaele Racioppa

Il Direttore Amministrativo  
Dott. Antonio Pastore



Il Direttore Generale  
Dott. Rodolfo Rollo





ASL Lecce

PugliaSalute

**COMPARTO SANITA' – IPOTESI DI ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE ANNO 2020.**

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA e TECNICO FINANZIARIA**

Nella riunione con le OO.SS. e la R.S.U. del Comparto Sanità del 7 dicembre 2020 si è sottoscritta l'ipotesi di accordo integrativo aziendale per la progressione economica orizzontale del personale di comparto, che si allega unitamente al verbale della medesima riunione.

Visto il D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dal D.Lgs. n. 150/2009, con particolare riferimento all'art. 40 bis, c.1 "Controlli in materia di contrattazione integrativa" il quale dispone che *"il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori è effettuato dal collegio dei revisori dei conti, ..."*;

Richiamata, inoltre, la circolare n. 25 del 19 luglio 2012 del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Ragioneria dello Stato, si espone di seguito la relazione illustrativa e tecnico-finanziaria.



## II.1 Modulo 1 – Scheda 1.1

### *Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazioni relative agli adempimenti di legge*

<b>Data di sottoscrizione</b>		7 dicembre 2020
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		Anno 2020
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Direttore Generale</li> <li>• Direttore Amministrativo</li> <li>• Direttore Sanitario</li> </ul> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, FIALS, FSI, NURSING UP, RSU Aziendale</li> </ul> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, FSI, RSU Aziendale</li> </ul>
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale a tempo indeterminato ed a tempo determinato del Comparto Sanità.
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		Progressione economica orizzontale decorrenza 01/01/2020
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurali 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>	<p><i>E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?</i></p> <p>Documento trasmesso al Collegio Sindacale per la certificazione.</p> <p><i>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli?</i></p>
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione</b>	<p><i>E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs 150/2009?</i></p> <p>Sì, con D.D.G. n. 148/2018 è stato adottato il Piano della Performance 2018 - 2020</p> <p><i>E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D.Lgs 150/2009?</i></p> <p>Sì, con D.D.G. n. 221/2019.</p>



	<p><b>della retribuzione accessoria</b></p> <p><i>E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009</i></p> <p>L'art. 11 del D.Lgs. 150/2009 è stato abrogato dall'art.52, comma 5, del D.Lgs. 33/2013 il quale ha disposto che "Dalla data di entrata in vigore del presente decreto, qualsiasi rinvio al Programma triennale per la trasparenza e l'integrità di cui all'art. 11 del D.Lgs. 150/2009, si intende riferito all'art. 10. Si ottempera alle disposizioni recate dal citato art. 10, D.Lgs. 150/2009, con la pubblicazione dei seguenti documenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Piano della performance 2019-2021 e 2020-2020;</li> <li>▪ Relazione sulla performance anno 2019.</li> </ul> <p><i>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, comma 6 del D.Lgs 150/2009?</i></p> <p>La relazione sulla performance per l'anno 2019 è stata validata dall'OIV in data 25/06/2020.</p>
--	--

## **II.2 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)*

### **a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo:**

L'ipotesi di accordo in esame, sottoscritto in conformità agli artt. 30 e 35 del CCNL 7.4.1999, all'art. 3 del CCNL 10/04/2008 e all'art. 23 del D.Lgs. 150/2009, rivede la vigente disciplina della progressione economica orizzontale al fine di definire criteri coerenti con i principi del d.lgs 150/2009 (selettività) e riconoscere selettivamente i passaggi di fascia ad un numero limitato di dipendenti, nei limiti delle risorse disponibili e secondo criteri meritocratici.

Si richiamano la nota prot. 44366/2019 del Dipartimento della Funzione Pubblica, la nota prot. 179263/2019 della Ragioneria Generale dello Stato e la circolare n. 15/2019 relativa al Conto Annuale 2018 della Ragioneria Generale dello Stato dalla cui lettura risulta che *"la quota di personale interessato dalla procedura selettiva deve essere limitata ad una quota "limitata" e quindi non maggioritaria (non superiore al 50%) della platea dei potenziali beneficiari"*.

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

### **b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo**

L'entità del fondo consolidato ex Art. 81 "fondo premialità e fasce" per l'anno 2019, come da DDG 511/2020, è determinata in € 21.524.482,54.

Come da prospetto contabile residuo fondi esercizio 2019, ricevuto dall'Area Gestione Risorse Finanziarie in data 03/08/2020, sono residuati complessivamente, € 3.955.351,36 e, pertanto, trova spazio una disponibilità di risorse da destinare a nuovi passaggi di fasce dal 01/01/2020.



**c) Effetti abrogativi impliciti**

Nulla da esporre

**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 della selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa – progressioni orizzontali**

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

- i dipendenti che beneficiano del passaggio alla fascia superiore sono individuati secondo criteri di selezione che tengono conto del merito individuale che viene accertato utilizzando le schede di valutazione individuale validate dall'OIV;
- viene data applicazione alla nota prot. 44366/2019 del Dipartimento della Funzione Pubblica, alla nota prot. 179263/2019 della Ragioneria Generale dello Stato e alla circolare n. 15/2019 relativa al Conto Annuale 2018 della Ragioneria Generale dello Stato dalla cui lettura risulta che *“la quota di personale interessato dalla procedura selettiva deve essere limitata ad una quota “limitata” e quindi non maggioritaria (non superiore al 50%) della platea dei potenziali beneficiari”*.

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

Come già precisato il riconoscimento della progressione economica ha come finalità 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**

Nulla da esporre



## **RELAZIONE TECNICO – FINANZIARIA**

### **Fondo Premialità e Fasce (CCNL 21/05/2018 art. 81)**

#### **III. 1 Modulo 1: La costituzione del Fondo 2019 per la contrattazione integrativa**

L'Azienda ha formalizzato con D.D.G. n. 511 del 13/05/2020 la determinazione a consuntivo dei fondi 2019 e la determinazione provvisoria dei fondi 2020 per il personal del Comparto Sanità. In relazione alla predetta deliberazione il Collegio Sindacale dell'Azienda, nella seduta del 12/06/2020, ha espresso parere favorevole sulle modalità di costituzione dei fondi in parola.

#### **III. 1.1 SEZIONE I: RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'**

*a) Risorse storiche consolidate*

- risorse ex art. 81 - Fondo condizioni di lavoro e incarichi  
consolidato al 31.12.2018 € 21.524.482,54

*b) Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CC.NN.LL.*  
nulla da esporre

*c) Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità:*  
nulla da esporre

#### **III. 1.2 SEZIONE II: RISORSE VARIABILI**

in fase di determinazione della consistenza economica definitiva per l'anno 2019 il fondo viene incrementato, per il solo anno 2019, con i ratei di R.I.A. non corrisposti al personale cessato nel corso dell'anno 2018 per un importo complessivo pari a € 87.204,10;

#### **III. 1.3 SEZIONE III: DECURTAZIONI DEL FONDO**

in applicazione dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017 e dell'art. 11 del D.L. n. 135 del 14/12/2018, convertito con modificazioni dalla L. 11 febbraio 2019, n. 12, comma 1 si procede alla decurtazione del dato incrementale escluso dai limiti della predetta normativa pari a € 87.204,10;

#### **III. 1.4 SEZIONE IV: SINTESI DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE**

*a) totale risorse aventi carattere di certezza e stabilità' (SEZ. III 1.1): € 21.611.686,64*

*b) totale decurtazioni (SEZ. III 1.3): € 87.204,10;*

*c) totale fondo premialità e fasce definitivo anno 2019 sottoposto a certificazione: € 21.524.482,54*