



Agenzia
Regionale
per la Salute
ed il Sociale
Puglia

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA
DELL'IPOTESI DI ACCORDO
PER LA DESTINAZIONE DELLE RISORSE
DELLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA**

DEL PERSONALE NON DIRIGENTE

ANNUALITÀ ECONOMICA 2020

**Contratto collettivo decentrato integrativo
relativo all'utilizzo delle risorse decentrate anno 2018**

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

(Ai sensi dell'art. 40, c. 3-sexies, d. lgs. 165/2001 e della circolare MEF n. 25 del 19/7/2012)

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione		Ipotesi di accordo sottoscritta in data 20/12/2018
Periodo temporale di vigenza		Anno 2020
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica: <u>Presidente</u> dott. Giovanni GORGONI – Direttore Generale <u>Componente</u> dott.ssa Caterina Navach – Dirigente Area Direzione Amministrativa</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CGIL FP, CISL FP, UIL FPL, FIALS, FSI, NURSING UP ed R.S.U.</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie: CIGL FP, UIL FPL, FIALS ed RSU</p>
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<ol style="list-style-type: none"> 1. Utilizzo risorse decentrate; 2. Criteri per la ripartizione delle risorse destinate alla produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali;
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.	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?</p> <ul style="list-style-type: none"> • La costituzione provvisoria dei Fondi previsti dal C.C.N.L. per l'anno 2020, di cui alla deliberazione del Direttore Generale n. 169/2020, è scaturita dall'adozione della medesima metodologia adottata in fase di prima costituzione dei fondi, con la D.D.G. n. 37/2019, certificata dal Collegio dei Sindaci, unitamente alla Relazione Tecnico – finanziaria con verbale del 14/02/2019, seguita dalla D.D.G. n. 122/2020 relativa alla costituzione definitiva dei Fondi – annualità 2019 – certificata dal Collegio dei Sindaci con Verbale n. 13 del 24/06/2020. <p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: Nessun rilievo.</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Il Piano della Performance (2020-2022) è stato approvato con deliberazione del D.D.G. n. 203/2020

	sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'ex art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (P.T.P.C.T.) triennio 2020-2022, approvato con deliberazione del D.D.G. n. 17/2020
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'ex art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì, 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 2019, approvata con Deliberazione del Direttore Generale n. 154/2020, è stata validata dall'OIV in data 09/07/2020.
Eventuali osservazioni		

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'accordo collettivo decentrato integrativo si compone di 4 articoli, aventi il contenuto di seguito indicato:

- art. 1 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza
- art. 2 - Consistenza del fondo per le risorse decentrate
- art. 3 - Criteri per la ripartizione ed utilizzo dei fondi
- art. 4 - Norme finali

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse da parte della contrattazione integrativa

Per quantificare le risorse dei Fondi contrattuali di comparto per le risorse decentrate - anno 2020 – è stato utilizzato, come base di calcolo, **il numero delle teste equivalenti a tempo indeterminato e determinato** dei dipendenti effettivi di A.Re.S.S. con riferimento all'annualità 2020 e conseguentemente applicata la metodologia di calcolo di cui alla deliberazione del Direttore Generale n. 37/2019, relativa alla prima costituzione dei Fondi Comparto 2019, nonché alle successive deliberazioni di rimodulazione e definizione dello stesso Fondo.

Il valore medio unitario, come scaturito in esito all'attività di benchmarking richiamata nella predetta deliberazione n. 37/2019, pari a € 8.684,54, è stato moltiplicato, ai fini della costituzione del Fondo Comparto 2020, per il numero delle teste equivalenti di cui sopra; il valore complessivo che ne è derivato ha rappresentato il punto di partenza per la costituzione dei Fondi per le risorse decentrate anno 2020 e delle singole voci che li costituiscono, la cui ripartizione, in termini di utilizzo, è stata determinata secondo i medesimi parametri percentuali rinvenienti dalla deliberazione n. 37/2020 di prima costituzione.

Con deliberazione del Direttore Generale n. 169/2020, si è proceduto, quindi, in via provvisoria, alla costituzione ed al finanziamento del fondo previsto dalla contrattazione collettiva nazionale, per l'anno 2020, come di seguito:

- Fondo condizioni di lavoro e incarichi, ex art. 80 CCNL 21.05.2018, **€ 212.764,99**;
- Fondo premialità e fasce, ex art. 81 CCNL 21.05.2018, **€ 170.517,57**;

1) Nel **Fondo ex art. 80** confluiscono le seguenti risorse:

- a) Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno pari ad **€ 24.921,01**
- b) Risorse destinate alle indennità di funzione dei titolari di posizione organizzativa e delle funzioni di coordinamento di cui agli artt. 36 del CCNL del 7/4/1999, 11 del CCNL del 20/9/2001 e 49 del CCNL integrativo del 20/9/2001 (Misura dell'indennità di funzione) e agli artt. 10 del CCNL del 20/9/2001 (Il biennio), 5 del CCNL integrativo del 20/9/2001 e 4 del CCNL del 10/4/2008 (Coordinamento) pari ad **€ 134.336,66**
- c) Risorse destinate alla corresponsione del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale dell'art. 45, commi 1 e 2 del CCNL 1/9/1995 (Indennità di qualificazione professionale e valorizzazione delle responsabilità) e dell'art. 2, comma 3, del CCNL 27/6/1996 (Rideterminazione del finanziamento del fondo per la corresponsione del trattamento accessorio legato alle posizioni di lavoro) pari ad **€ 48.557,43**

In applicazione di quanto previsto dall'art. 80, co. 3, lett. a) e considerato che questa Agenzia è stata costituita successivamente alla data del 31/12/2015, i predetti valori sono stati incrementati di una somma pari a € 91,00 per ciascun dipendente in servizio all'atto di costituzione dell'Agenzia generando uno sviluppo pari a **€ 2.457,00**;

In applicazione di quanto previsto dall'art. 80, co. 3, lett. c) gli importi di cui ai fondi ex art. 80 sono stati altresì incrementati del valore corrispondente alla RIA dei cessati 2019 su base annua, pari ad **€ 2.492,88**.

2. Nel **fondo di cui all'art. 81** confluiscono le seguenti risorse:

- a) Risorse destinate al finanziamento delle fasce retributive del precedente Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica pari ad **€ 79.339,35**
- b) Risorse stabili del precedente Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali pari ad **€ 90.794,69**

In applicazione di quanto contrattualmente previsto, allo stesso art. 81, i predetti valori sono stati altresì incrementati del valore corrispondente alla RIA dei cessati 2019 pro-rata (da non storicizzare) pari ad **€ 383,52**.

Si evidenzia la mancata previsione di somme atte a retribuire compiti che comportano oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti, collegati alla particolare natura dei servizi che richiedono interventi di urgenza, attesa la non riconducibilità a tali compiti (a titolo meramente esemplificativo: indennità di turno, reperibilità, per servizio notturno, festivo e festivo-notturno,

etc.) delle attività attualmente rientranti nella competenza, propria ovvero delegata, dell'Agenzia.

C) Effetti abrogativi impliciti

Il contratto collettivo decentrato integrativo oggetto della presente relazione, attesa l'entrata in vigore del d. lgs. 150/2009 ed, in particolare dell'art. 65, c. 2, non produce alcun effetto abrogativo implicito.

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 ed organizzativa

Nelle more dell'applicazione delle fasce di merito previste dall'art. 19, d. lgs. 150/2009, la necessaria ed ineludibile valorizzazione del merito, prevista dalla legge sia all'art. 18, d. lgs. 150/2009 sia all'art. 5, comma 11, d. l. 95/2012, convertito con l. 135/2012, è garantita dall'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato con deliberazione del Direttore Generale n. 35/2020. In applicazione dei principi scanditi all'art. 4, relativamente alla modalità di erogazione della retribuzione di risultato, le modalità di calcolo degli incentivi del personale sono disciplinate in appositi protocolli applicativi per le diverse aree contrattuali e risultano direttamente collegate alle performance organizzative ed individuali verificate al termine dell'esercizio; nel calcolo degli incentivi sono tenuti in debita considerazione anche i diversi livelli di responsabilizzazione individuale nel conseguimento degli obiettivi. Il sistema di calcolo è inoltre impostato secondo un'analisi di tipo multidimensionale che tiene in considerazione i diversi elementi d'analisi in chiave moltiplicativa, riuscendo in tal modo a valorizzare il merito individuale sia in base alla quantità del servizio prestato, che in considerazione della qualità dei relativi contenuti.

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

Non sono previste nuove progressioni economiche per il 2020.

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

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo prevista la destinazione di somme specificamente dedicate al raggiungimento degli obiettivi strategici ed operativi di cui al Piano della Performance, si attende uno stanziamento per i compensi relativi alla produttività del personale nei limiti massimi di € 90.794,69 per l'anno 2020.

G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili

**II DIRIGENTE
AREA DIREZIONE AMMINISTRATIVA**

f.to dott. Giovanni Gorgoni