



**AREA COMPARTO**

Accordo su "Progressioni orizzontali Anno 2017".

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

**Modulo 1 - Scheda 1.1**

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

<b>Data di sottoscrizione</b>	6 dicembre 2016	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	2017	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<b>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</b> DIRETTORE AMMINISTRATIVO DIRETTORE DIREZIONE INFERMIERISTICA E TECNICA DIRETTORE UNITA' OPERATIVA RISORSE UMANE <b>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</b> CGIL FP, CISL FP, UIL FPL, FIALS, FSI e RSU Aziendale <b>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</b> CGIL FP, CISL FP, UIL FPL, FIALS (con nota a verbale) e RSU Aziendale	
<b>Soggetti destinatari</b>	Dipendenti appartenenti all'Area Comparto	
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	PROGRESSIONE ORIZZONTALE	
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e 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>	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno in data
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<b>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009</b> Sì (deliberazione del Direttore Generale n. 97 del 1.7.2016) <b>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009</b> Sì (deliberazione del Direttore Generale n. 7 del 21.1.2016 relativo al triennio 2016-2018) <b>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009,</b> Sì <b>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</b> Sì
<b>Eventuali osservazioni</b>		

## **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 del contratto integrativo**

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

- dell'art. 4 del CCNL 7.4.1999 "Contrattazione collettiva integrativa" secondo cui rientrano nelle materie oggetto di contrattazione integrativa il completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica orizzontale
- degli artt. 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;
- l'art. 23 – comma 2- del Decreto 150/2009 che prevede che le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali e ai risultati rilevati dal sistema di valutazione.

Scopo della presente ipotesi di accordo è riconoscere selettivamente i passaggi di fascia, nei limiti delle risorse disponibili e secondo criteri meritocratici al fine di 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 risorse utilizzate**

#### **Anno 2017**

L'entità del fondo consolidato che finanzia le Fasce retributive, le Posizioni organizzative, il valore comune della ex indennità QP e dell'IPS del personale dell'area comparto ex art. 38 del CCNL 7.4.1999 alla data del 1.1.2017 – come risulta dalle deliberazioni nn. 39 del 7.4.2016 e 105 del 4.7.2016 e ferma restando la determinazione definitiva in sede di consuntivo delle decurtazioni previste per la riduzione del personale in servizio sull'anno 2016 in applicazione di quanto disposto dall'art. 1 comma 236 della Legge 208/2015 (legge stabilità 2016) - , è pari a circa € 4.494.471.

In relazione all'utilizzo virtuale del fondo – ottenuto proiettando le voci di afferenza al fondo spettanti alle unità di personale previste nella attuale dotazione organica (n. 1.416 unità calcolate a tempo pieno) e tenuto conto delle risorse destinate al finanziamento degli incarichi di posizione organizzativa e coordinamento come stabilite con specifico accordo sindacale sottoscritto nel mese di settembre 2016, si accerta una disponibilità di risorse da destinare a nuovi passaggi di fasce dal 1.1.2017 pari a circa € 320.000.

### **c) Effetti abrogativi impliciti**

Non pertinente

### **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:

- le risorse economiche utilizzate dal presente accordo consentono di riconoscere una progressione economica orizzontale ad una quota limitata di dipendenti (circa 410 – pari a circa il 35% del totale dei dipendenti dell'area comparto aventi titolo)
- i dipendenti che beneficiano del passaggio alla fascia superiore sono individuati secondo criteri di selezione che tengono conto sia del merito individuale che dell'anzianità di fascia. Il merito viene accertato mediante prova volta a verificare la professionalità specifica del dipendente, rispetto a gruppi omogeni di profili.

**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 acquisita. 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

IL DIRETTORE DELL'U.O. RISORSE UMANE  
F.to D.ssa Mariapaola Gualdrini

Dicembre 2016