

Modulo 1 – Scheda 1.1 – Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del Contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della Legge.

Data di sottoscrizione CCIA	02/12/2019
Periodo temporale di vigenza	Anno 2019
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Direttore Generale dell'A.S.P. di Enna - Direttore Amministrativo dell'A.S.P. di Enna - Direttore Sanitario dell'A.S.P. di Enna - Resp.le della UOC Servizio Risorse Umane dell'A.S.P. di Enna <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <ul style="list-style-type: none"> - R.S.U. Aziendale - CGIL – FP - CISL – FPS - UIL – FPL - FIALS - FSI - NURSING UP <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <ul style="list-style-type: none"> - R.S.U. Aziendale - CGIL – FP - CISL – FPS - FIALS - FSI - NURSING UP
Soggetti destinatari	Personale del Comparto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, determinato e part-time, esclusi i dirigenti, dipendente dell'Azienda Sanitaria Provinciale di Enna.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Individuazione e utilizzo delle risorse per l'anno 2019 personale Comparto Sanità Aziendale



<p>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p>	<p>L'ipotesi di Contratto Integrativo Aziendale definita dalla delegazione trattante il 30/10/2019, è stata trasmessa con nota prot. n. 0047716 del 05/11/2019 al Collegio Sindacale, accompagnata dalla Relazione Illustrativa e Tecnico-Finanziaria per il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione integrativa con i vincoli di bilancio, giusto quanto previsto dall'art. 9, c. 6, del CCNL 21/05/2018. Il Collegio Sindacale non ha formulato alcun rilievo entro il termine di quindici giorni previsti dall'art. 9, c. 6, del CCNL 21/05/2018 che, testualmente, <i>stabilisce "trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'Azienda o Ente può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto"</i>.</p>
		<p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli</p> <p>Nessun rilievo</p>
	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>Il Piano della Performance, da aggiornare annualmente e previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009 e s.m.i., è stato approvato con Delibera del Direttore Generale n. 106 del 30/01/2019 (triennio 2019-2021). Lo stesso si pone in continuità con il precedente Piano relativo al triennio 2018-2020 adottato con delibera n. 49 del 31/01/2018.</p> <p>Il Programma triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del D.Lgs. 33/2013 e s.m.i. è stato approvato con delibera n. 95 del 25/01/2019.</p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009.</p> <p>La Relazione della Performance è stata adottata con delibera n. 724 del 27/06/2019.</p> <p>La Relazione sulla Performance dell'anno 2018 è stata validata dall'OIV, ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del D.Lgs. n. 150/2009, con documento del 28/06/2019 pubblicato nel sito aziendale.</p>
<p>Eventuali osservazioni</p>		

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 Contratto Integrativo Aziendale siglato il 30/10/2019, oggetto della presente Relazione, ha la finalità di definire l'individuazione e l'utilizzo delle risorse, relative all'anno 2019, dei Fondi Contrattuali del Comparto dell'A.S.P. di Enna, destinati all'applicazione degli istituti economici e normativi demandati alla contrattazione integrativa aziendale, in ossequio all'art. 8 del CCNL 21/05/2018.

Con delibera n. 368 del 11/04/2019 sono stati determinati i fondi contrattuali del personale del Comparto per l'anno 2019, tenuto conto delle disposizioni di legge emanate in merito. Per i prospetti di dettaglio si fa rinvio alla Relazione Tecnico-Finanziaria.

L'ipotesi di contratto in esame ha definito, nello specifico, le somme disponibili per l'anno 2019 riguardanti i seguenti utilizzi:

- Art. 80, comma 6 - lett. a) – Compensi per Lavoro Straordinario;
- Art. 80, comma 6 - lett. c) – Indennità per incarichi funzionali;
- Art. 81, comma 6 – lett. a) – Performance organizzativa e Progetti di rilevanza aziendale;
- Art. 81, comma 6 – lett. c) – Nuove Progressioni Economiche orizzontali per l'anno 2019;

Art. 80, comma 6 - lett. a) – Compensi per Lavoro Straordinario:

L'ammontare delle risorse complessivamente disponibili per remunerare le prestazioni di lavoro straordinario (compreso le ore effettuate su chiamata in Pronta Disponibilità), per l'anno 2019, è di € 420.000,00, pari ad un monte ore complessivo annuo di straordinario attribuito alle macrostrutture aziendali di 20.000 ore circa, in quanto le parti hanno tenuto conto delle maggiorazioni dei relativi importi derivanti dall'applicazione del CCNL 21/05/2019.

Art. 80, comma 6 - lett. c) – Indennità per incarichi funzionali:

Le parti concordano di destinare per indennità incarichi di funzione, ex art. 80, comma 6, lettera c), CCNL 21/05/2018, la somma di € 281.000,00.

I criteri e le modalità per il conferimento degli incarichi funzionali sono contenuti nel "Regolamento delle procedure di conferimento degli incarichi di funzione al personale dell'area del Comparto dell'ASP di Enna" approvato con delibera n. 389 del 15/04/2019.

Art. 81, comma 6 – lett. a) – Performance organizzativa e Progetti di rilevanza aziendale:

Le parti stabiliscono di destinare alla Premialità la somma di € 2.646.678,79, di cui una quota del 10% (pari ad € 264.667,88) riservata ad attività attivate per disposizione della Direzione Generale e svolte nell'anno 2019, previo accordo tra le parti, per far fronte a particolari esigenze aziendali o derivanti da disposizioni o provvedimenti regionali.

La disciplina della premialità organizzativa o/e individuale è contenuta nel "Regolamento per la misurazione e la valutazione della performance" approvato con deliberazione n. 881 del 01/08/2019".

Art. 81, comma 6 – lett. c) – Nuove Progressioni Economiche orizzontali per l'anno 2019:

L'art. 35 del CCNL 07/04/1999 disciplina l'istituto delle Progressioni Economiche Orizzontali e in particolare il comma 4 stabilisce che "i passaggi da una fascia retributiva a quella immediatamente successiva avvengono con decorrenza fissa dal 1° gennaio di ogni anno per tutti i lavoratori – ivi compresi quelli che ricoprono una posizione organizzativa ai sensi dell'art. 21 – selezionati in base ai criteri del presente articolo. A tal fine le aziende pianificano i citati passaggi tenuto conto delle risorse presenti nel fondo – a consuntivo – al 31 dicembre di ciascun anno precedente. Il numero dei dipendenti che acquisiscono la fascia secondo le procedure descritte nei commi precedenti è stabilito in funzione delle risorse finanziarie disponibili".

Le risorse stabili e disponibili al 31/12/2018 ammontano ad € 275.785,04, come si evince dall'allegato "1" all'Ipotesi di Contratto Integrativo in argomento.

Le parti concordano di destinare € 250.000,00 di risorse stabili non utilizzate per l'attribuzione di nuove progressioni economiche orizzontali per l'anno 2019.

La somma residua di € 25.785,04 viene accantonata, prudenzialmente, per far fronte ad eventuali ricorsi o assunzioni per mobilità.

Le modalità e i criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali per l'anno 2019, secondo criteri selettivi che tengano conto della qualità della prestazione individuale, della esperienza professionale, della permanenza della fascia e dei titoli culturali e professionali conseguiti, sono stati disciplinati in maniera organica, con le modifiche apportate rispetto ai precedenti accordi, nel "Regolamento delle procedure di conferimento delle progressioni economiche orizzontali al personale dell'area del Comparto dell'ASP di Enna" approvato con delibera n. 404 del 23/04/2019.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse:

Le risorse dei fondi contrattuali per l'anno 2019, ex artt. 80 e 81 del CCNL 21/05/2018, vengono utilizzate nel seguente modo:

Definizione delle poste di destinazione "Fondo condizioni di lavoro e incarichi di cui all'art. 80 CCNL 21/05/2018"		Anno 2019
	DESCRIZIONE	IMPORTI
A1.	Art 80 c 6 L D Ccnl 16-18 - Valore comune	1.010.000,00
A2.	Art 80 c 6 L B Ccnl 16-18 - Indennità professionale specifica	364.535,24
A3.	Art 80 c 6 L B Ccnl 16-18 - Indennità condizioni di lavoro	2.360.880,75
A4.	Art 80 c 6 L C Ccnl 16-18 - Indennità incarichi coordinamento ad esaurimento	70.746,00
A5.	Art 80 c 6 L C Ccnl 16-18 - Indennità incarichi funzionali	281.000,00
A6.	Art 80 c 6 L A Ccnl 16-18 - Compensi lavoro straordinario	420.000,00
Totale Destinazioni fondo anno 2019		4.507.161,99

Definizione delle poste di destinazione "Fondo premialità e fasce di cui all'art. 81 CCNL 21/05/2018"		Anno 2019
	DESCRIZIONE	IMPORTI
B1.	Art 81 c 6 1° P Ccnl 16-18 - Progressioni economiche Storiche e assegni ad personam (proiezione di costo annua 13^ compresa)	4.364.953,50
B2.	Art 81 c 6 L A Ccnl 16-18 - Performance organizzativa	2.382.010,91
B3.	Progetti di rilevanza aziendale	264.667,88
B4.	Art 81 c 6 L C Ccnl 16-18 - Nuove Progressioni economiche orizzontali per l'anno 2019	250.000,00
B5.	Accantonamento risorse per far fronte a eventuali ricorsi o per assunzione per mobilità	25.785,04
Totale Destinazioni fondo anno 2019		7.287.417,33

Per i prospetti di dettaglio si fa rinvio alla Relazione Tecnico-Finanziaria.

C) Effetti abrogativi impliciti:

La sottoscrizione definitiva del Contratto Integrativo Aziendale determinerà l'abrogazione implicita degli istituti diversamente disciplinati rispetto al Contratto Collettivo Integrativo Aziendale dell'ASP di Enna, sottoscritto in data 20/11/2018. Per quanto non espressamente modificato, si rimanda al CCIA del 20/11/2018.

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

L'ipotesi di contratto integrativo allegato non prevede automatismi nell'erogazione degli istituti ivi disciplinati. Infatti sia per il conferimento degli incarichi di funzione che per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali nonché per l'erogazione della premialità, prevede criteri di selettività e valorizzazione definiti negli appositi Regolamenti sopra richiamati.

E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle Progressioni Economiche:

L'ipotesi di contratto integrativo rispetta il principio di selettività delle progressioni economiche orizzontali in quanto i dipendenti che beneficiano del passaggio alla fascia economica superiore sono individuati secondo criteri di selezione che tengono conto della qualità della prestazione individuale, della esperienza professionale, della permanenza della fascia e dei titoli culturali e professionali conseguiti.

F) Illustrazione dei risultati attesi alla sottoscrizione del Contratto Integrativo in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale:

Nel rispetto dei principi tesi a valorizzare il merito e la professionalità del personale dipendente, dalla sottoscrizione del Contratto Integrativo Aziendale ci si attende un rinnovato stimolo al miglioramento qualitativo delle prestazioni lavorative, ad una più fattiva partecipazione al raggiungimento di risultati sia individuali che di équipe sviluppando uno spirito di condivisione degli obiettivi dell'Unità Operativa di appartenenza e, più in generale, degli obiettivi strategici dell'Azienda.

G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili:

Nessuna

Il Responsabile
U.O.C. Servizio Risorse Umane
Dr. Salvatore Lombardo