RELAZIONI ILLUSTRATIVA E TECNICO-FINANZIARIA SUL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE DEL 19 GIUGNO 2019 - AREA COMPARTO - TRA AO SAN PIO , RSU E OO.SS. CGIL, CISL FP -UIL FPL-FIALS- NURSING UP IN MATERIA DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI TRA LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO ALL'INTERNO DEL FONDO DI CUI ALL'ART. 81 DEL CCNL 2018- CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMACE-ART 2 DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA APPROVATO CON VERBALE DEL 20/04/2021-PAGAMENTO 70% PREMIO -STRALCIO-

Le presenti relazioni "illustrativa"e "tecnico-finanziaria"sono predisposte in conformità alle previsioni dell'art. 40 e dell'art. 40 bis del D.Lgs. n. 165 del 2001, come modificati, da ultimi, rispettivamente dall'art. 54 e dall'art. 55 del D.Lgs. n. 150 del 2009, nonché tenuto conto della Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione pubblica – n. 7 del 13 maggio 2010.

Le stesse vengono redatte secondo quanto previsto dallo schema standard predisposto dal Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato con la circolare n. 25/2012 e dalle "Note applicative Circolare Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19 luglio 2012: schema di relazione tecnico finanziaria".

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

II .1.Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione 4/07/2022

Periodo temporale di vigenza

Periodo temporale di Vigenza dalla data di sottoscrizione fino al completamento dell'erogazione delle risorse ivi disciplinate.

Parte Pubblica(ruoli/qualifiche ricoperti):, Direttore Generale Direttore Amministrativo, Direttore Sanitario, Direttore Direttore Direzione Medica di PresidioDirettore S.C.Risorse Umane Direttore URP-Relazioni Sindacali

Firmatari:Direttore Direttore Amministrativo, Direttore Sanitario, Direttore Direttore Direzione Medica di PresidioDirettore S.C. Risorse Umane Direttore URP-Relazioni Sindacali

Composizione della delegazione trattante

Parte Sindacale: R.S.U. e 00.SS. ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL, CISL FP -UIL FPL FIALS- NURSING UP

Firmatari: R.S.U. e 00.SS (elenco sigle): CGIL, CISL FP -UIL FPL FIALS-NURSING UP

Soggetti destinatari

Personale del Comparto

Materie Trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)

Fondo ex art. 81 CCNL 21.05.2018 - destinazione dell'importo per la copertura dei costi derivanti dall'attribuzione delle fasce e pagamento dei premi correlati alla performance –art 2 della CIA approvato con verbale del 20/04/2021-Stralcio-

Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.

La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Collegio Sindacale.

Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli

Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria

E'stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?

Si, il "Piano della Performance anno "2022/2024" è stato adottato con deliberazione n.58 del 7/02/2022

È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009

Si "Piano della PTPCT anno "2022/2024" è stato adottato con Deliberazione n.200 del 27/04/2022

È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009

Si, relativamente a: retribuzioni, curriculum vitae, recapiti telematici e telefonici aziendali dei Dirigenti (art. 10, c. 8, lett. d, art. 15, c.1,2,5, art. 41, c.2,3 del d.lgs. 33/2013), tassi assenza e presenza per ogni UU.OO.CC (art. 16, c. 3 del d.lgs. 33/2013), contratti di consulenza e collaborazione (art. 15 del d.lgs. 33/2013)

La Relazione della Performance è stata validata dal Nucleo di Valutazione ai sensi dell'art. 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009?

Con delibera n. 314 del 30/06/2022 è stata adottata la relazione sulla performance che è in corso di validazione da parte del OIV.

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, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata

Premesso che: - ai sensi dell'art. 40, c. 1 del del D.Lgs. n. 165 del 2001 e s.m.i, la contrattazione collettiva integrativa *"si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono"*.

L'ipotesi di accordo stralcio in esame, sottoscritta in data 04/07/2022, riguarda la ripartizione del fondo art. 81 per l'anno 2021con esclusivo riferimento alla voce relativa alla "*pagamento dei premi correlati alla performace anno 2021*".

b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo art. 81di cui alla Deliberazione n.287 del 20/06/2022

L'ipotesi di accordo stralcio in esame definisce i criteri di ripartizione delle risorse disponibili tra le diverse modalità di utilizzo all'interno del Fondo art. 81 del CCNL 2016/2018, nonché i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performace.

Il Fondo art. 81 risulta essere così suddiviso :

FONDO DELIBERA N.287/2022	€.4.921.035,00
Premi correlati alla performance organizzativa	22,14%
Premi correlati alla performance individuale	14,93%
Fasce retributive	62,93%

c) gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa.

L'ipotesi di accordo stralcio, come già in precedenza esposto, riguarda solamente la copertura dei costi relativi alla corresponsione di incentivi per la performance organizzativa ed individuale.

d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

A seguito dell'applicazione dell'accordo stralcio , con le tempistiche tecniche necessarie, si provvederà a corrispondere, con la mensilità di luglio 2022, il premio nella misura del 70%, di cui all'accordo stralcio, secondo i criteri sottoscritti con le OO. SS di cui al verbale del 20 aprile 2021. Il premio sarà corrisposto sul residuo fondo art 81 anno 2021, accantonando l'importo destinato alle professioni orizzontali (fasce).

	Art. 81	**4.921.035,00**
fasce	62,93%	3.096.807,33
perf organizz	22,14%	1.089.517,15
perf individ	14,93%	734.710,53
	100,000%	4.921.035,00
	Delta	-
speso fasce anno 2021		2.738.953,24
residuo fasce		357.854,09
quota performance tot		**1.824.228**
sforamento disagio		-519.428,96
quota finale per perfomance su residuo fondo-acc. Fasce		1.304.798,71
quota finale perf organiz		779.289,01
quota finale perf indiv		525.509,71
Acconto 70%		

acconto 70% performance		913.359,10
acconto 70% perf organiz		545.502,31
acconto 70% perf indiv		367.856,79

e) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio *di selettività delle progressioni economiche* finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa – progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio)

L'accordo stralcio non riguarda le progressioni economiche

f) illustrazione dei *risultati attesi* dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.

L'istituto incide in maniera diretta sul Piano della Performance in quanto costituisce il presupposto organizzativo a monte delle attività che devono essere espletate per il raggiungimento degli obiettivi strategici e generali assegnati dalla Regione Campania e poi declinati a livello aziendale ai Direttori delle UOC/UOSD ed inseriti nel Piano della Performance per il triennio 2021-2023, approvato con delibera aziendale n. 55 del 29/01/2021.

g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

Non si ritengono necessarie ulteriori integrazioni in merito.

Direttore UOC Risorse Umane
Marina Pinto

Direttore Amministrativo
Dott.ssa Laura Coppola