RELAZIONI ILLUSTRATIVA E TECNICO-FINANZIARIA - AREA DIRIGENZA SANITARIA- TRA AO SAN PIO , OO.SS. CIMO, ANAAO ASSOMED, FASSID, AAROI EMAC, FESMED, CISL MEDICI, SULLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA AZIENDALE DELLA DIRIGENZA SANITARIA CCNL 2016/2018 - VERBALE DELL'8/011/2022-

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 8/11/2022

Periodo temporale di vigenza

Periodo temporale di Vigenza dalla data di sottoscrizione fino ad un successivo nuovo CCNL .

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

Firmatari:Direttore Generale , Direttore Amministrativo, , Direttore Sanitario, Direttore S.C. Risorse Umane , Direttore URP-Relazioni Sindacali
Composizione della delegazione trattante

Parte Sindacale: 00.SS. ammesse alla contrattazione (elenco sigle): **CIMO, ANAAO ASSOMED, FASSID, AAROI EMAC, FESMED, CISL MEDICI,**

Firmatari: 00.SS (elenco sigle): **CIMO, ANAAO ASSOMED, FASSID, AAROI EMAC, FESMED, CISL MEDICI,**

Soggetti destinatari
Personale della Dirigenza Sanitaria

Materie Trattate (descrizione sintetica)
Applicazione CCNL 2016/2018 dirigenza SANITARIA -Contrattazione integrativa aziendale

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.

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. 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, 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.

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
L'ipotesi di contratto collettivo integrativo oggetto della presente relazione integrativa dall'art. 40 D.Leg.vo 165/2001 e dal CCNL Area Sanità del 2016/2018. Nel rispetto delle disposizioni contrattuali le Parti hanno definito :
1)i criteri di riparto delle risorse disponibili dei fondi Art. 94,95 e 96 CCNL
2)i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
3) Individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati da ciascuna giornata di sciopero ai sensi dell'art. 7 comma 5 lett. g) CCNL 2019 e griglia per contingentamento diritto di sciopero (all.A)

4) Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita ai sensi dell'art. 7 comma 5 lett. h) CCNL 2019

b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa

FONDI ART.94,95 e 96

L'AORN San Pio di Benevento, è sottoposta come tutte le altre strutture sanitarie, da parte della Regione Campania al monitoraggio trimestrale relativo al costo del personale e per quanto riguarda la definizione e le spese inerenti ai fondi della contrattazione integrativa; fondi che vengono determinati con il supporto tecnico dell'apposita Commissione Regionale, costituita ad hoc, tenuto conto di tutte le movimentazioni di personale avvenute nell'anno (cessazioni, autorizzazioni, comandi) in applicazione del Decreto Calabria n. 35/2019. Con **deliberazione n.286** del 20/06/2022 ad oggetto " Rideterminazione provvisoria Fondi Area Dirigenza sanitaria anno 2021 in applicazione articoli 94,95 e 96 CCNL 2016/2018 Dirigenza Sanitaria e Decreto legge n. 35/2019" questa Azienda ha ricalcolato i Fondi provvisori del personale dell'Area della Dirigenza Sanitaria per l'anno 2021 e per l'anno 2022. **Con deliberazione n.467 del 28/09/2022** ad oggetto " Presa D'atto Ripartizione del finanziamento della spesa sanitaria corrente 2021- Riparto dei Fondi Covid 2020 - Risorse di cui al D.L. n.34/2020 non utilizzate al 31/12/2020 – Spese personale dipendente – Disagio", questa Azienda ha rideterminato, a seguito della mail dell'8/07/2022 della Direzione Generale per la Tutela della Salute e il Coordinamento del SSR con cui veniva comunicato il nuovo riparto FSR 2021, i Fondi del personale dell'Area della Dirigenza Sanitaria relativi al Disagio 2021. **Con deliberazione n.557 del 7/11/2022, quest'Azienda preso atto della** mail del 25/10/2022 con cui la Direzione Generale per la Tutela della Salute e il Coordinamento del SSR – UOD Personale del SSR - Giunta Regionale della Campania inviava a la nota prot. PG/2022/0523345 di "Riparto risorse anni 2021 e 2022 L.205/2017 art.1 commi 435 e 435 bis – Accordo OOSS Dirigenza Area Sanitaria/Regione Campania", acquisita al prot.n.13841 del 25/10/2022, ha provveduto a Rideterminare, incrementandolo i Fondi Disagio e Posizione Area Dirigenza Sanitaria anni 2021 e 2022.

DIRIGENZA SANITARIA MEDICA E NON MEDICA	FONDI 2021				
	Delibera n.286 /2022	Delibera n.467 /2022	Delibera n.557 /2022	SPESO	RESIDUO
	Determinazione provvisoria	Rideterminazione con integrazione Disagio	Rideterminazione provvisoria Disagio e Posizione L.205/2017 art.1 c.435/435 bis		
INCARICHI ART.94	6.994.823,00	6.994.823,00	7.005.551,84	5.191.599,87	1.813.951,97
RISULTATO ART.95	774.838,00	774.838,00	774.838,00	-	774.838,00
CONDIZIONI DI LAVORO ART.96	1.193.458,00	1.235.661,00	1.241.988,88	1.762.577,93	- 520.589,05
DI CUI QUOTA NON STORICIZZABILE					
Totale	8.963.119,00	9.005.322,00	9.022.378,72	6.954.177,80	2.068.200,92

DIRIGENZA SANITARIA MEDICA E NON MEDICA	FONDI 2022			
	Delibera n.286 del 20/06/2022	Delibera n.557 del 07/11/2022	SPESO	RESIDUO
	Determinazione provvisoria	Rideterminazione provvisoria Disagio e Posizione L.205/2017 art.1 c.435/435 bis	aggiornato a ottobre 2022	
INCARICHI ART.94	6.922.239,00	7.005.593,94	3.736.193,49	3.269.400,45
RISULTATO ART.95	735.667,00	739.047,00		739.047,00
CONDIZIONI DI LAVORO ART.96	1.235.747,00	1.197.163,16	1.324.971,73	-127.808,57
DI CUI QUOTA NON STORICIZZABILE			5.061.165,22	3.880.638,88
Totale	8.893.653,00	8.941.804,10		

Le parti hanno concordato che per ciascuno degli anni di vigenza del CCIA le risorse destinate ai Fondi di cui agli artt. 94, 95 e 96 CCNL sono quantificate dall'Azienda nel rispetto degli indirizzi regionali. Lo spostamento delle risorse tra i fondi e al loro interno per la finalizzazione tra i vari istituti è effettuato, nei limiti e nel rispetto del CCNL, in apposita sessione di bilancio annuale cui farà seguito la stipula di apposito CCIA dell'anno di riferimento.

Per quanto attiene il Fondo Retribuzione incarichi art 94- è stato stabilito che:

-nell'ipotesi di attuazione di nuovi assetti organizzativi (altissima professionalità) si procederà a ridurre stabilmente le complessive risorse di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 95 nella misura del 15% incrementando di un importo corrispondente le risorse di cui all'art. 94 comma 3 lett e;

- il trasferimento delle risorse nei termini di cui all'art. 95 co. 9 CCNL da quel Fondo costituisce ipotesi residuale utilizzabile solo qualora non risulti possibile finanziare l'istituto di cui al co. 1 con le risorse di cui ai co. 2 e 3;

- dall' 1 gennaio 2020, ciascun Dirigente – a seconda della tipologia di incarico di cui è titolare – riceve una retribuzione di posizione complessiva non superiore a quella di cui alla tabella dell'art. 91 co. 6 CCNL;

Per quanto attiene il Fondo di Risultato art.95 - è stato stabilito che:

- il Fondo è destinato a retribuire i risultati correlati alla performance organizzativa e individuale; eventuali ulteriori specifiche risorse destinate da disposizioni di legge a finalità coerenti con quelle del fondo, andranno a compensare i Dirigenti individuati dalla legge stessa o, in difetto, tutti i Dirigenti la cui prestazione sia riconducibile a quella descritta dalla legge.

-a decorrere dall'attribuzione degli obiettivi 2023 e previa adozione di regolamento sulla performance, la quota delle risorse del Fondo destinate a remunerare la performance organizzativa e quella individuale è determinata nella rispettiva misura del 90% delle risorse annualmente disponibili sul fondo di cui il 70% per la quota organizzativa ed il 30% per la quota individuale, mentre il restante 10% viene destinato agli altri impieghi del Fondo di Risultato sempre delle risorse annualmente disponibili.

- è stato altresi' concordato tra le parti che il 5% dei Dirigenti valutati saranno destinatari della maggiorazione di cui all'art. 93 co. 9 e agli stessi spetterà una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro capite della retribuzione di risultato attribuita ai Dirigenti valutati positivamente, il tutto nell'ambito della somma resa disponibile per la performance individuale. L'individuazione dei

criteri per assegnare al 5% dei dirigenti la maggiorazione saranno stabiliti in adottando regolamento sulla performance.

Per quanto attiene il Fondo Condizioni di lavoro art.96 - è stato stabilito che:

-l'eventuale elevazione dell'indennità di pronta disponibilità, notturna e festiva e dell'indennità di lavoro notturno saranno trattate e, se del caso, determinate in apposita sezione annuale di contrattazione integrativa (*art. 7 comma 5 lett e) del CCNL ed ai sensi dell'art. 7 comma 5 lett. f*) e, pertanto, allo stato restano invariate;

- le somme destinate al Fondo per la retribuzione degli incarichi di cui all'art. 94 devono essere integralmente spese con riferimento all'annualità cui esse si riferiscono. Eventuali residui saranno destinati ad incrementare il Fondo di cui all'art. 95 CCNL salva una diversa destinazione che le Parti intendano loro attribuire in occasione di ciascuna sessione annuale di contrattazione integrativa successiva al bilancio

-per quanto concerne la remunerazione dell'attività didattica di cui all'art. 96 comma 5 lett.b) si è fatto riferimento a quanto convenuto in sede del richiamato confronto regionale (ex art. 6 CCNL) punto g) pag 14 ossia che sono escluse le attività di docenza nei corsi di laurea ed alle scuole di specializzazione post laurea proprie dei dirigenti della Sanità, nonché quelle relative ai corsi di laurea nelle professioni sanitarie ex l. 251/2000 in quanto in questi casi ai docenti esterni vengono conferiti incarichi di docenza remunerati da parte dell'Università.

Per quanto attiene l'applicazione dell'art 7 comma 5 lett.h) del CCNL 2016/2018 la parti hanno concordato che:

- le fasce di flessibilità non possono riguardare il personale turnista e che, in ogni caso, vanno contemperate con le esigenze di servizio

-le parti hanno concordato:

• flessibilità in entrata 30 minuti dopo rispetto all'ordinario orario di ingresso

• flessibilità in uscita: 30 minuti prima dell'ordinario orario di uscita

Per quanto attiene l'applicazione dell'art 7 comma 5 lett.j) del CCNL 2016/2018 – Criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo di cui all'art. 80 bis - la parti hanno concordato che:

-l'istituto è riservato ai Dirigenti a tempo indeterminato in servizio da almeno due anni

-le tipologie di attività e l'entità dei possibili contributi sono definite nel dettaglio in un successivo contratto integrativo, previa istruttoria e proposta dell'Organismo Paritetico cui le Parti demandano tali compiti;

-la relativa regolamentazione costituisce oggetto di specifico provvedimento aziendale, soggetto al confronto con le OO.SS.

Per quanto attiene l'applicazione dell'art 7 comma 5 lett. K) del CCNL 2016/2018 -Elevazione del contingente complessivo dei rapporti ad impegno ridotto ai sensi dell'art. 110 comma 6 CCNL 2019 la parti hanno concordato che:

- il numero dei rapporti ad impegno ridotto, per carenza di personale, non può superare il 3 per cento della dotazione organica complessiva della dirigenza sanitaria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno. Il predetto limite è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità.

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 è relativa all'applicazione del CCNL 2016/2018 con durata fino alla sottoscrizione di un successivo nuovo CCNL .

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

L'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, sarà inviata al Collegio Sindacale entro dieci giorni dalla sottoscrizione.

In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa dovrà essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi o in caso di parere positivo del Collegio Sindacale, l'ipotesi di CCIA si intende definitivamente sottoscritta.

Nel restare a disposizione di eventuali chiarimenti si inviano cordiali saluti.

Direttore UOC Risorse Umane
Marina Pinto

Direttore Amministrativo
Dott.ssa Daniela Capone

Ente/Collegio: AZIENDA OSPEDALIERA "SAN PIO" DI BENEVENTO

Regione: Campania

Sede: Benevento

Verbale n. 17 del COLLEGIO SINDACALE del 17/11/2022

In data 17/11/2022 alle ore 10:30 si è riunito presso la sede della Azienda il Collegio sindacale regolarmente convocato.

Risultano essere presenti/assenti i Sigg.:

Presidente in rappresentanza del Ministero dell'Economia e delle Finanze

ROBERTO BARNABA Presente

Componente in rappresentanza della Regione

LUIGI NAPPA Presente

Componente in rappresentanza del Ministero della Salute

IVO VISCIANO Presente

Partecipa alla riunione

Gli argomenti all'ordine del giorno risultano essere i seguenti:

- parere sull'ipotesi di accordo di contratto integrativo dirigenza medica e sanitaria; si allega il verbale con il relativo parere;

Parere sull'ipotesi di contrattazione integrativa

In data 17/11/2022 alle ore 10:30, si è riunito, previa convocazione a mezzo mail del presidente del collegio sindacale del 04/11/2022 presso la sede del PO Rummo di Benevento dell'AO San Pio, via dell'angelo 1, il Collegio sindacale, per esprimere il parere sull'ipotesi di contrattazione integrativa.

La contrattazione integrativa, prevista dall'articolo 8 del C.C.N.L. è stata regolarmente attivata.

Le risorse finanziarie sono state determinate sulla base dei parametri stabiliti dal:
con delibera n. 286 del 20/6/2022 sono stati rideterminati in via provvisoria i fondi dell'area dirigenza sanitaria anno 2021;
preso atto che con mail dell'8/7/2022 della Regione Campania è stata inviata all'Azienda il riparto definitivo del FSR 2021 con un'integrazione dei fondi contrattuali per le condizioni di lavoro per riparto fondi Covid 2020;
è stato pertanto rettificato per i costi effettivamente sostenuti (inferiori all'integrazione regionale) l'allegato B della citata delibera n. 286 relativamente al fondo di cui all'art. 96 "retribuzione condizioni di lavoro" con contestuale approvazione della delibera n. 467 del 28/9/2022;
preso atto che con mail del 25/10/2022 la Regione Campania ha inviato all'Azienda il riparto delle risorse 2021e 2022 a seguito dell'accordo tra organizzazioni sindacali e Regione per l'incremento dei fondi disagio e posizione della dirigenza sanitaria;
è stato pertanto nuovamente rettificato l'allegato B della citata nuova delibera n. 467 approvando una terza delibera di costituzione fondi n. 557 del 7/11/2022;
il giorno 8/11/2022 si è svolta la contrattazione integrativa con i sindacati della dirigenza sanitaria raggiungendo un accordo su un'ipotesi contrattuale contenente: a) un accordo sui criteri di riparto delle risorse disponibili artt. 94,95 e 96 del CCNL, dei criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance, l'individuazione dei dirigenti esonerati dallo sciopero, i criteri per l''individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e uscita; b) un accordo sulla distribuzione dei fondi residui 2015-2019 art. 95 CCNL 2016/2018 fondo risultato; c) un accordo sulla distribuzione della performance anno 2021 di cui al fondo art.95;
a corredo di tale ipotesi contrattuale l'azienda ha predisposto tre distinte relazioni illustrative e due distinte relazioni tecnico-finanziarie relativamente alla distribuzione dei residui 2015-2019 e della produttività 2021. In data 9/11/2022 via email sono state inviate al collegio le due relazioni illustrative e tecnico-finanziarie relative al residui e alla produttività 2021, in data 11/11/2022 è stata inviata l'ulteriore relazione illustrativa sul contratto integrativo aziendale. Per esigenze di compilazione del presente verbale viene inserita una sola data di invio delle predette relazioni.

Pertanto, il Collegio sindacale:

- considerato che l'individuazione delle risorse disponibili è stata effettuata correttamente;
- tenuto conto che il contratto integrativo è stato predisposto in conformità alle vigenti disposizioni;
- l'onere scaturente dalla contrattazione risulta integralmente coperto dalle disponibilità;
- esaminato il prospetto di calcolo del fondo e del relativo piano di riparto? Si
- vista la relazione tecnico-finanziaria del Direttore Amministrativo n. del 09/11/2022 ? Si
- vista la relazione illustrativa al contratto integrativo n. del 09/11/2022 ? Si

ESPRIME

parere favorevole in ordine alla certificazione di compatibilità economico-finanziaria, di cui all'art. 40-bis del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165

Eventuali ulteriori osservazioni:

sulla ripartizione dei fondi contrattuali 2021 con riferimento ai premi correlati al risultato anno 2021 (art. 95), a fronte di un importo teoricamente disponibile di euro 774.838,00, è stato decurtato l'importo di euro 520.589,05 corrispondente ai fondi già distribuiti sulle condizioni di lavoro (art. 96), su cui è stato registrato uno sforamento rispetto alle risorse disponibili. Vengono pertanto distribuiti euro 254.248,95, garantendo in tal modo la compatibilità economico-finanziaria complessiva tra fondi disponibili e fondi da erogare.

Presenza rilievi no

Segnalazioni all'attenzione di IGF: