

**RELAZIONI ILLUSTRATIVA E TECNICO-FINANZIARIA - AREA DIRIGENZA -ATP
TRA AO SAN PIO, OO.SS. CISL FP, FEDIR , DIREL – APPROVAZIONE CIA DI CUI
AI VERBALI DELL'8/08/2023 prot. 16889 del 9/08/2023 e prot. 3103 del 13/02/2024**

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 13/02/2024

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 Medico di Presidio, Direttore UOC Risorse Umane e Direttore UOC URP-Relazioni Sindacali

Firmatari: Direttore Generale, Direttore Amministrativo, Direttore Sanitario, Direttore Medico di Presidio, Direttore UOC Risorse Umane e Direttore UOC URP-Relazioni Sindacali

Composizione della delegazione trattante

Parte Sindacale: OO.SS. ammesse alla contrattazione (elenco sigle): **CISL FP- FEDIR-DIREL, CGIL**

Firmatari: OO.SS (elenco sigle): **CISL FP, FEDIR, DIREL**

Soggetti destinatari

Personale della Dirigenza ATP

Materie Trattate (descrizione sintetica)

Nella seduta dell'8/08/2023 sono state trattate le seguenti materie :

- Residui Dirigenza PTA anni 2020/2022 già esaminati nella relazione tecnico finanziaria prot. 17495 del 28/08/2023;
- Regolamento Aziendale in materia di Relazioni Sindacali - Area Funzioni Locali già esaminati nella relazione tecnico finanziaria prot. 17495 del 28/08/2023;
- Ipotesi di CIA - Area Funzioni Locali CCNL 2016-2018;

Nella seduta del 13/02/2023 sono state trattate le seguenti materie:

- Approvazione Regolamento Aziendale in materia di Relazioni Sindacali - Area Funzioni Locali;
- **Contrattazione :** Prosecuzione CIA – prospetti costi Dirigenza Area Funzioni Locali;
A seguito della contrattazione si è proceduto con il
Confronto sui seguenti regolamenti:
- Regolamento in materia di graduazione degli incarichi;
- Regolamento per la disciplina dell'attività del Collegio Tecnico per la verifica e la valutazione della Dirigenza;
- Regolamento Aziendale in materia di formazione

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 "2023/2025" è stato adottato all'interno del PIAO con deliberazione n.94 del 31/01/2023 e successive modifiche ed integrazioni di cui alle delibere n.269 del 30/03/2023 e 708 del 07/08/2023;

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

Si, il "Programma triennale per la trasparenza e l'integrità anno "2023/2025" è stato adottato all'interno del PIAO con deliberazione con deliberazione n.94 del 31/01/2023 e successive modifiche ed integrazioni di cui alle delibere n.269 del 30/03/2023 e 708 del 07/08/2023;

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. 573 del 27/06/2023 è stata adottata la relazione sulla performance anno 2022, validata da parte dell'OIV come da relazione "*Documento di validazione della Relazione sulla performance 2022 dell'AORN San Pio di Benevento*" acquisita al prot. n. 17409 del 25/08/2023 e pubblicata sul sito aziendale in Amministrazione Trasparente (cartella personale OIV)

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"*.

Ipotesi CIA Area Funzioni Locali CCNL 2016/2018

Disposizioni generali

Il presente CCIA si applica a tutti i Dirigenti Amministrativi, Professionali e Tecnici con rapporto di lavoro a tempo determinato ed indeterminato dipendenti presso l'A.O. San Pio.

Il presente contratto integrativo è stipulato ai sensi dell'art. 3, comma 4, lett. b) e comma 6, e degli artt. 7, 8 e 66 del CCNL Area Funzioni Locali 17/12/2020 (d'ora in avanti, CCNL) per realizzare il modello relazionale della contrattazione integrativa ed ai sensi degli artt. 40 e ss. del D. Lgs. 165/2001 ai fini della disciplina delle materie ivi elencate e della modalità di utilizzo dei fondi contrattuali di cui agli artt. 90 e 91 del CCNL.

Il controllo sulla compatibilità dei costi conseguenti all'applicazione del CCIA con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo aziendale competente ai sensi dell'art. 40 – bis comma 1 D. Lgs. 165/2001. A tal fine, l'ipotesi di CCIA definita dalle Parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro 10 giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro 5 giorni per perfezionare l'accordo in relazione ai predetti rilievi. **All'esito di valutazione positiva del CIA da parte del Collegio Sindacale nei termini previsti per legge** il –predetto contratto integrativo diviene definitivo e conserva la propria efficacia sino alla stipula del successivo contratto integrativo.

L'Azienda provvede a trasmettere, per via telematica, all'ARAN ed al CNEL, entro 5 giorni dalla stipula, il testo definitivo del CCIA, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.

Il CCIA – applicativo del CCNL Area funzioni Locali triennio 2016 – 2018 rimane in vigore fino all'adozione del nuovo CCNL ed alla stipula del successivo contratto integrativo e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 66 CCNL (Contrattazione integrativa: materie).

I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di loro utilizzo ed i criteri per le modalità di attribuzione di cui all'art. 66 CCNL (Contrattazione integrativa: materie) sono negoziati con cadenza annuale.

L'avvenuta stipulazione del CCIA viene riportata a conoscenza dei soggetti cui esso si applica

mediante la sua pubblicazione sul sito web aziendale.

Le Parti convengono che, con cadenza annuale rispetto alla data di stipula del CCIA ed entro i 30 giorni successivi, con convocazione a cura dell'Azienda, si dia corso ad una sessione di relazioni sindacali volta a verificare i tempi, modalità e stato di attuazione del CCIA, obbligandosi ad adottare – qualora necessario – eventuali misure correttive.

Il CCIA può essere oggetto di interpretazione autentica qualora insorgano controversie sulla sua interpretazione.

Verbale dell'8/08/2023 prot. 16889 del 9/08/2023

Il Direttore Amministrativo in relazione al punto 3 dell'ODG illustra la piattaforma inoltrata alle OO.SS. ed oggetto di contrattazione.

Le parti, poiché la dirigenza PTA non ha più l'orario di lavoro (art. 13 CCNL 17/12/2020), stabiliscono di sostituire in tutto il testo della piattaforma la dicitura "orario di lavoro" con "impegno di servizio".

Si concorda di modificare il terzo capoverso delle disposizioni generali al sesto rigo nel seguente modo "All'esito di valutazione del CIA da parte del collegio sindacale nei termini previsti per legge"

In relazione all'art. 1 della piattaforma " *Criteria di riparto del fondo di retribuzione di posizione di cui all'art. 90 CCNL* ", considerato l'importo dei fondi anno 2023 provvisori, le parti concordano sul testo proposto.

All'art. 2 " *Criteria di riparto del fondo di retribuzione di risultato e altri accessori di cui all'art. 91 CCNL* " il totale del fondo di cui alla delibera 474 del 30/05/2023 è pari a 62.722,00 e non 62.122,00 come riportato nel prospetto, per cui, tale importo viene ridistribuito come di seguito:

- alla voce retribuzione di risultato viene destinata € 56.956,82
- eventuali trattamenti economici viene confermato l'importo di € 4.265,18
- all'indennità per sostituzione ad interim di cui all'art. 73 CCNL viene destinata la somma di € 1.500,00.

Essendo i fondi per l'anno 2023 provvisori si precisa che l'indennità di risultato sarà erogata previo equilibrio dei fondi contrattuali.

All'art. 3 , *Criteria per la determinazione e attribuzione della retribuzione di risultato; definizione delle misure percentuali di cui all'art. 30 (differenziazione della retribuzione di risultato)* terzo capoverso va sostituito in tal senso: "Le parti convengono che conseguono le valutazioni più elevate di cui al punto precedente (30%) solo i dirigenti che conseguono il punteggio di performance pari a 100, con una percentuale di dirigenti che accedono pari al 10% sul totale dei dirigenti PTA. In caso ex equo il beneficio è riconosciuto a chi non lo ha conseguito nell'anno precedente o nei due anni precedenti ed in subordine al dirigente con più anzianità di servizio.

La presente disciplina sarà applicabile solo in presenza di adeguata capienza del fondo di posizione".

Si concorda sul testo proposto dai seguenti articoli :

Art. 4 “Criteri di attribuzione dei trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge Ambito di applicazione”

Eventuali attribuzioni di trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge non finanziati con oneri a carico dei fondi contrattuali possono essere erogati previa adozione di specifico regolamento per disciplinare la materia e nel rispetto degli equilibri di bilancio .

Art. 5 – “Compensi per attività professionali e di consulenza in Convenzione con l’AO”

Ai sensi dell’art. 84 del vigente CCNL, sono previste attività professionali o di consulenza tecnica resa da Dirigenti PTA a favore di terzi (altra Azienda del Comparto sanità oppure presso istituzioni pubbliche non sanitarie o istituzioni socio – sanitarie senza scopo di lucro) in forza di una Convenzione con l’Ente, a seguito di autorizzazione del Direttore Generale e previa verifica del conflitto di interesse. Le attività dovranno essere eseguite al di fuori dell’impegno di servizio richiesto al Dirigente PTA in ragione del suo incarico.

La retribuzione sarà pari al 95% dell’importo incassato dall’Azienda in favore del Dirigente PTA avente diritto quale prestatore della consulenza ed il restante 5% viene trattenuto dall’ AO a copertura degli oneri generali

Art. 6 - Definizione dei criteri di welfare integrativo

Le parti prendono atto che l’art. 32 CCNL, come richiamato dall’art. 66, comma 1, lett. d), include tra le materie oggetto di contrattazione integrativa, la definizione di criteri per la formulazione di piani di welfare integrativo e ne rimandano la discussione ad accordi futuri anche in virtù di eventuali proposte in materia formulate dall’Organismo paritetico . Il relativo onere grava sul fondo ex art. 91 CCNL

Art 7 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti all’organizzazione dei servizi

Le parti convengono che sia demandato all’Organismo Paritetico di cui all’ art. 6 del CCNL di produrre, entro 6 mesi dalla stipula del CCIA un piano conoscitivo dell’organizzazione dei servizi e delle conseguenze che esso induce sia sulla qualità del lavoro che sulle professionalità della dirigenza PTA . All’esito della produzione del Piano le parti provvederanno ad incontrarsi in apposita sessione di contrattazione integrativa onde riflettere congiuntamente e, ove possibile, pervenire a scelte organizzative condivise tali da elidere o mitigare gli effetti negativi che dall’organizzazione dei servizi possano derivare alla qualità del lavoro ed alla professionalità del dirigente interessato.

Art. 8 – Individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero

Ai sensi degli articoli 1 e 2 della L. 146-1990 e dell’art. 3 CCNL 25-09-2001 ex AREA III, sono individuati i seguenti contingenti di Dirigenti PTA esonerati dallo sciopero per garantire la continuità delle relative prestazioni indispensabili:

- Attività di protezione civile n. 1 Dirigente UOC Tecnico-Manutentiva, n. 1 Dirigente UOC CED, n. 1 Dirigente SPP;
- Igiene e sanità pubblica: referti, denunce, certificazioni ed attività connesse all'emanazione di provvedimenti contingibili e urgenti; controllo per la prevenzione dei rischi ambientali: n. 1 Dirigente DMP
- Distribuzione di energia, gestione e manutenzione di impianti tecnologici: - attività connesse alla funzionalità delle centrali termoidrauliche e degli impianti tecnologici (luce, acqua, gas, servizi sanitari informatici, ecc.) necessari per l'espletamento delle prestazioni suindicate e per la vigilanza su sicurezza e salute nei luoghi di lavoro. : n. 1 Dirigente UOC Tecnico-Manutentiva, n. 1 Dirigente UOC CED, n. 1 Dirigente SPP;
- attività connesse alla fornitura di servizi essenziali di supporto per la gestione ed erogazione dei servizi quali guardiania e portierato, interventi di pulizia e sanificazione, trasporto tamponi e prelievi, nonché gestione di eventuali servizi sanitari resi da terzi : n. 1 dirigente UOC Provveditorato ed Economato;
- attività dei servizi coinvolti nei procedimenti di erogazione degli emolumenti retributivi e dei versamenti previdenziali, erariali e conto terzi; erogazione di assegni e di indennità con funzioni di sostentamento: n. 1 Dirigente UOC Risorse Umane, n. 1 Dirigente UOC Risorse Economiche;
- servizi gestionali generali afferenti ed a supporto del funzionamento della Direzione aziendale: n. 1 Dirigente Affari Generali e Legali e n. 1 Dirigente in staff alla Direzione Strategica.

I Dirigenti PTA individuati nel comma precedente assicurano la propria operatività, in base al normale espletamento dell'impegno di servizio, assicurando le attività gestionali o professionali di competenza delle strutture di afferenza ed in ragione dell'incarico ricoperto.

Le OO. SS. chiedono la modifica dell'art. 9 come segue:

"Il differenziale di cui al combinato disposto dell'art. 31, commi 2 e 3 e art. 71 comma 8 CCNL da corrispondere per i due anni successivi alla scadenza naturale dell'incarico anticipatamente revocato è definito nella percentuale del 60% ed i relativi oneri gravano sul fondo di cui all'art. 90 CCNL."

Chiedono inoltre di prevedere tra le ipotesi contrattuali l'articolo relativo all'Alpi al fine di definire i dirigenti coinvolti nel procedimento e le percentuali di ripartizione, nonché la regolamentazione del servizio mensa/buoni pasto per la dirigenza PTA.

Le OO.SS. chiedono che nel successivo incontro l'Azienda determini i criteri di attribuzione dei compensi professionali degli avvocati.

Verbale del 13/02/2024 prot. 3103 del 13/02/2024

Apri i lavori il Direttore Amministrativo si procede all'esame della piattaforma CIA rimodulata come da accordo intercorso in data 08/08/23 fino all'art. 8.

Le parti ritornano ad analizzare agli artt. 1 e 2 della piattaforma già trattati nel corso del dell'incontro del 08/08/2023 e concordano di inserire gli importi non storicizzati e provvisori

anno 2023, di cui alla nota dell'UOC Risorse Umane protocollo numero 791 del 15/1/2024, in luogo dei costi storicizzati anno 2022 (inseriti nella piattaforma trasmessa alle OO.SS) specificando che gli stessi saranno oggetto di consolidamento previa verifica da parte della Regione Campania dell'applicazione del Decreto Calabria.

La consistenza dei fondi per l'anno 2024 è provvisoriamente determinata in misura equivalente all'anno 2023.

IMPORTO FONDO Delibera n. 474 del 30/05/2023 Fondo pari ad € 267.100,00	IMPORTI NON STORICIZZATI E PROVVISORI ANNO 2023
retribuzione di posizione parte fissa e parte variabile secondo la disciplina di cui all'art. 89 CCNL	199.153,29
indennità per incarico di direzione di struttura complessa	71.525,99
eventuali trattamenti economici previsti sulla base delle specifiche disposizioni di legge di cui al comma all'art. 90, comma 4, lett. b), CCNL a valere sulle risorse di cui alla medesima lettera	////////////////////////////////////
eventuali assegni personali posti a carico del fondo ai sensi delle vigenti norme contrattuali.	////////////////////////////////////

IMPORTO FONDO Delibera n. 474 del 30/05/2023 Fondo pari ad € 62.722,00	IMPORTI NON STORICIZZATI E PROVVISORI ANNO 2023
retribuzione di risultato secondo la disciplina di cui all'art. 30 CCNL, ivi comprese le integrazioni di tale retribuzione previste ai sensi dell'art. 92, comma 6, CCNL;	////////////////////////////////////
eventuali trattamenti economici previsti sulla base delle specifiche disposizioni di legge, di natura premiale o indennitaria	2.087,13
welfare integrativo secondo la disciplina di cui all'art. 32 CCNL;	////////////////////////////////////
indennità per sostituzioni ed interim di cui all'art. 73 CCNL;	
indennità di cui agli artt. 94 e 95 CCNL	////////////////////////////////////

Le parti concordano sui seguenti articoli:

Art.9 - Misura del differenziale ex art. 31 CCNL e relative risorse

Il differenziale di cui al combinato disposto dell'art. 31, comma 2 ed art. 71, comma 8 CCNL da corrispondere fino alla scadenza naturale dell'incarico anticipatamente revocato è definito nella percentuale del 60% ed i relativi oneri gravano sul fondo di cui all'art. 90 CCNL.

Art. 10 - Criteri per l'attribuzione dei compensi professionali degli avvocati- Profili regolamentari

Le parti convengono di rinviare a specifico regolamento la determinazione dei criteri per l'attribuzione dei compensi professionali agli Avvocati.

In merito all'art. 11, primo capoverso, le parti concordano di riformulare nel modo che segue: *“Nel caso di conferimento di incarico di sostituzione ai sensi dell'art. 73 commi 1,2,3 e 4 del CCNL si dà luogo al riconoscimento delle indennità di cui al comma 7 dell'art 73. L'eventuale quota aggiuntiva di risultato sarà oggetto di contrattazione annuale”*.

Le parti convengono di non apportare ulteriori modifiche e sottoscrivono il CIA.

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

L'ipotesi di Contratto decentrato per l'anno 2024 risulta un “atto ponte” tra il vecchio sistema normativo e le nuove disposizioni contenute nel CCNL sottoscritto in data 17/10/2020 relativo al triennio 2016/2018. Quindi al presente contratto decentrato è affidato il compito di definire solo le materie che obbligatoriamente devono trovare immediata applicazione già dal 2024. L'intento che in tal modo si vuole perseguire, infatti, è di realizzare un allineamento definitivo tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale e i periodi contrattuali della contrattazione integrativa, la quale potrà – dopo il presente accordo – assumere la valenza fino al prossimo CCNL di categoria

Si allega la seguente documentazione:

- i verbali del 08/08/2023 e del 13/02/2020 con allegato CIA sottoscritto dalle parti in data 13/02/2024.

Direttore UOC Risorse Umane
Marina Pinto

Direttore Amministrativo
Dott.ssa Daniela Capone