

RELAZIONI ILLUSTRATIVA E TECNICO-FINANZIARIA - AREA COMPARTO - TRA AORN SAN PIO E OO.SS.: FP CGIL, CISL FP, UIL FPL E NURSIND e N.4 COMPONENTI RSU SULLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA AZIENDALE DEL COMPARTO SANITA'- CCNL 02/11/2022 –

VERBALE del 04/07/2024 prot. n. 15080

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

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione 04/07/2024

Periodo temporale di vigenza

Periodo temporale di Vigenza dalla data di sottoscrizione fino all'adozione di un nuovo CCNL ed alla stipula del successivo CIA

Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Direttore Generale, Direttore Amministrativo, Direttore Sanitario, Direttore Medico di Presidio, Direttore UOC Risorse Umane e Direttore UOC URP-Ufficio Relazioni Sindacali

Firmatari: Direttore Amministrativo su delega del Direttore Generale, Direttore Amministrativo, Direttore

Sanitario, Delegato del 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): **FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, NURSING UP, FIALS, NURSIND, RSU**

Firmatari: OO.SS (elenco sigle): **FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, NURSIND E N. 4 COMPONENTI RSU (Regolamento Relazioni Sindacali – Deliberazione n.1340/2023)**

Soggetti destinatari

Personale del Comparto Sanità

Materie Trattate (descrizione sintetica)

Art. 9 del CCNL 02/11/2022 rubricato “Contrattazione integrativa materie”

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 “2024/2026” è stato adottato all’interno del PIAO con deliberazione n.95 del 31/01/2024 ad oggetto “Adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026” ;

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.95 del 31/01/2024 ad oggetto “Adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026” ;

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

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 deliberazione 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);

Con deliberazione n. 599 del 26/06/2024 ad oggetto "Relazione sulla performance-anno 2023" è stata adottata la relazione sulla performance anno 2023 e, allo stato, è in corso la validazione da parte dell'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 Comparto Sanità CCNL del 02/11/2022

Disposizioni generali

Il presente CIA, sottoscritto in data 04/07/2024, si applica a tutto il personale del Comparto con rapporto di lavoro a tempo determinato ed indeterminato dipendente presso l'A.O. San Pio.

Il presente contratto integrativo è stipulato ai sensi dell'art. 4, comma 3, lett. b) e comma 5, e degli artt. 9 e 10 del CCNL Area Comparto 2019-2021 (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. 102 e 103 del CCNL.

Il controllo sulla compatibilità dei costi conseguenti all'applicazione del CIA 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 CIA 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 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 CIA, corredato dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.

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. 9 CCNL (Contrattazione integrativa: materie) sono negoziati con cadenza annuale.

L'avvenuta stipulazione del CIA viene portata a conoscenza dei soggetti cui esso si applica mediante pubblicazione sul sito web aziendale.

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

Nel rispetto delle disposizioni contrattuali le parti, nell'ambito del CIA, hanno definito:

1. I criteri di riparto delle risorse disponibili dei fondi di cui agli art.102 e art.103 del CCNL 2019/2021.
2. I criteri per l'attribuzione di premi correlati alla performance;
3. Criteri per la definizione delle procedure economiche all'interno delle aree;
4. Criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione;
5. Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo
6. Elevazione contingente complessivo rapporti di lavoro a tempo parziale
7. Percentuale massima del ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione
8. Eventuale previsione di ulteriori tipologie di corsi, di durata almeno annuale, per la fruizione dei permessi per il diritto allo studio, ai sensi di quanto previsto dall'art. 62 comma 5 (Diritto allo studio) e nei limiti di cui al comma 1 di tale articolo, nonché le eventuali ulteriori condizioni che diano titolo a precedenza nella fruizione dei permessi per il diritto allo studio, ai sensi di quanto previsto dal citato art. 62, comma 8.
9. Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata e in uscita al fine di consentire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare
10. Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti all'organizzazione del lavoro
11. Elevazione delle indennità di pronta disponibilità, per il turno notturno e per operatività in particolari UO/Servizi
12. Eventuale innalzamento dei tempi previsti per le operazioni di vestizione/svestizione e passaggio di consegne di ulteriori e complessivi 7 minuti, nelle situazioni di elevata complessità nei reparti o nel caso in cui gli spogliatoi non siano posti nelle vicinanze dei reparti
13. Linee di indirizzo in materia di salute e sicurezza sul lavoro

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

Per l'anno 2023 il "Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" (art. 102 CCNL 2019/2021) è stato provvisoriamente costituito con Delibera n. 780 del 05/09/2023 per l'importo pari ad € 4.896.703,00

Nell'ambito del fondo art.102 , come da tabella che segue

IMPORTO FONDO	IMPORTI STORICIZZATI ANNO 2022	COSTI FINO AD OTTOBRE 2023	PREVISIONE 2023	INCREMENTO ART.102 C.5 – Delibera n.780/2023
Indennità correlate agli incarichi di cui al TITOLO III – CAPO III più Indennità di coordinamento <i>ad esaurimento</i>	171.215,11	716.138,86	930.980,52	136.214,62
Differenziali economici di professionalità di cui all'art. 19 del CCNL 2019/2021 (Progressione economica all'interno delle aree)	2.687.232,72	1.996.956,59	2.596.043,57	
Assegni ad personam	3.869,49	2.941,00	3.823,30	
Indennità di qualificazione professionale di cui all'art. 99 comma 3 lett. c CCNL 19/21	786.314,23	66.520,80	86.477,04	
Indennità professionale specifica di cui all'art. 108 CCNL 19/21	324.399,48	287.223,83	344.668,60	
TOTALE	3.973.031,04	3.069.781,08	3.961.993,02	

relativamente alla voce "*Indennità correlate agli incarichi di cui al titolo III- capo III più indennità di coordinamento ad esaurimento*" le parti, stabiliscono di destinare agli incarichi la quota totale di euro 360.000,00 comprensiva di euro 136.214,62 di cui alla delibera n. 780/2023.

Le parti concordano di stralciare l'art. 1 comma 3 della piattaforma CIA, limitatamente alla parte economica destinata agli incarichi.

A seguito del suindicato stralcio il Collegio Sindacale ha reso il parere giusto verbale n.2 del 06/02/2024 prot. n. 2731 dell'08/02/2024;

Per quanto riguarda la voce "differenziali economici di professionalità" di cui all'art. 19 del CCNL 2019/2021 (progressione economica all'interno delle aree) le parti hanno concordato di destinare la somma di euro 300.000,00 per i DEP.

Le somme concordate pari ad €. 360.000,00 per gli incarichi e di €. 300.000,00 per i DEP rientrano all'interno del citato fondo art. 102 come di seguito specificato:

Fondo deliberato per anno 2023 € 4.896.703,00
Speso al 31/12/2023 € 3.918.535,53
Residuo anno 2023 € 978.167,47

Ai sensi dell'art. 102, comma 7, del C.C.N.L., eventuali residui del presente Fondo alimentano il Fondo premialità e condizioni di lavoro ai sensi dell'art. 103, comma 10.

Per l'anno 2023 il fondo "Premialità e condizioni di lavoro (art. 103 CCNL 2019/2021) è stato provvisoriamente costituito con Delibera n. 780 del 05/09/2023 per l'importo pari ad € 4.168.337,00.

Nell'ambito del fondo art.103 , come da tabella che segue, le parti concordano di non aumentare nessuna indennità prevista in tale fondo e di destinare ai premi correlati alla performance l'importo di **€ 1.258.477,18** .

IMPORTO FONDO	IMPORTI STORICIZZATI ANNO 2022	COSTI FINO AD OTTOBRE 2023	PREVISIONE 2023	INCREMENTO ART.103 C.7 – Delibera n.780/2023
a. Compensi di lavoro straordinario di cui all'art. 47 (Lavoro straordinario)	549.177,17	412.056,63	549.408,84	64.031,07
b. Compensi di lavoro straordinario COVID	358.085,47	35.808,63	35.808,63	
Indennità correlate alle condizioni di lavoro con esclusione delle indennità di cui agli artt. 104 e 105 CCNL 2019/2021	2.002.783,12	1.643.203,82	2.190.938,43	
c. Indennità correlate alle condizioni di lavoro COVID	109.928,70	1.871,24	1.871,24	
Premi correlati alla performance organizzativa o individuale ai quali è comunque destinato un importo non inferiore al 70% delle risorse destinate ai medesimi premi nell'anno 2022 (art. 103 comma 9 lett. c)	1.797.824,55	0	1.258.477,18 (pari al 70% di quanto erogato nel 2022)	
Misure di welfare integrativo	0	0	0	
TOTALE	4.817.799,01	2.092.940,32	4.036.504,32	

La premialità prevista pari ad € 1.258.477,18 trova capienza nel citato fondo 103 come di seguito specificato:

Fondo deliberato per anno 2023 **€ 4.168.337,00**
 Speso al 31/12/2023 **€ 2.836.460,20**
Residuo anno 2023 € 1.331.876,80

Relativamente ai criteri per l'attribuzione di premi correlati alla performance le parti hanno concordano:

- gli indicatori di risultato determinanti la quota parte di performance organizzativa ed individuale;
- l'attribuzione ai singoli dipendenti dei premi correlati alla performance in base a parametri (pesi) riferiti all'area di appartenenza del dipendente ;
- criteri legati alla effettiva prestazione lavorativa nel periodo di riferimento;

Criteri per la definizione delle procedure economiche all'interno delle aree

Per quanto rimesso alla contrattazione integrativa le parti hanno concordato (art. 19, comma 4, lettera d terzo capoverso) , al fine di valorizzare capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso percorsi formativi, che le procedure dovranno prevedere la valutazione dei titoli di studio e corsi formativi pertinenti al profilo di appartenenza anche non aziendali, partecipazione a convegni applicando, per analogia, le norme concorsuali relative alla valutazione dei titoli;

Criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione

Le parti hanno concordato di rinviare a specifici regolamenti che saranno oggetto di separate discussioni.

Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo

Le parti hanno rimesso la materia ad accordi futuri anche in virtu' di eventuali proposte formulate dall'Organismo paritetico

Elevazione contingente complessivo rapporti di lavoro a tempo parziale

Le parti hanno ritenuto di non elevare la percentuale prevista dall'art.73 comma 2 del CCNL 02/11/2022

Percentuale massima del ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione

Le parti hanno ritenuto di non elevare il contingente del 20% del personale a tempo indeterminato di cui all'art.70, comma 3 del CCNL 02/11/2022

Eventuale previsione di ulteriori tipologie di corsi, di durata almeno annuale, per la fruizione dei permessi per il diritto allo studio, ai sensi di quanto previsto dall'art. 62 comma 5 (Diritto allo studio) e nei limiti di cui al comma 1 di tale articolo, nonché le eventuali ulteriori condizioni che diano titolo a precedenza nella fruizione dei permessi per il diritto allo studio, ai sensi di quanto previsto dal citato art. 62, comma 8.

Le parti non hanno ravvisato la necessità di ulteriori tipologie di corsi né di ulteriori condizioni che diano titolo di precedenza nella fruizione di permessi

Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata e in uscita al fine di consentire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare

Le parti hanno concordato un margine di flessibilità in entrata e in uscita di 30 minuti per il personale non turnista

Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti all'organizzazione del lavoro

Le parti hanno stabilito che eventuali riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità di innovazioni inerenti l'organizzazione del lavoro potranno essere oggetto di specifica sessione di contrattazione integrativa

Elevazione delle indennità di pronta disponibilità, per il turno notturno e per operatività in particolari UO/Services

Le parti hanno ritenuto di non elevare tali indennità

Eventuale innalzamento dei tempi previsti per le operazioni di vestizione/svestizione e passaggio di consegne di ulteriori e complessivi 7 minuti, nelle situazioni di elevata complessità nei reparti o nel caso in cui gli spogliatoi non siano posti nelle vicinanze dei reparti

Le parti hanno concordato nel ritenere non sussistente la necessità di elevare i tempi di ulteriori 7 minuti.

Linee di indirizzo in materia di salute e sicurezza sul lavoro

Le parti hanno concordato sulle linee di indirizzo in materia di sicurezza sul lavoro.

Si allega la seguente documentazione:

Verbale del 04/07/2024 prot. n. 15080

Direttore UOC Risorse Umane
Dott.ssa Marina Rinto



Il Direttore Amministrativo
Dott.ssa Daniela Capone