



**Contratto integrativo aziendale**

**Area Comparto**

**Anno 2022**

**Relazione Illustrativa**

RELAZIONI ILLUSTRATIVA E TECNICO-FINANZIARIA SUL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE - AREA COMPARTO - IN MATERIA DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE TRA LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO DI CUI ALL'ART. 8 COMMA 5 LETTERA a), b), l), m), n) CCNL 21.05.2018 PER L'ANNO 2021.

Le presenti relazioni "illustrativa" e "tecnico-finanziaria" sono predisposte in conformità alle previsioni dell'art. 40 e dell'art. 40bis 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 contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti di legge.***

Data di sottoscrizione	
Periodo temporale di vigenza	2022
Composizione della Delegazione Trattante	Parte Pubblica (Ruoli/qualifiche ricoperti): Direttore Amministrativo: Dott. Giuseppe Esposito  Direttore UOC Direttore UOC Segretario Verbalizzante:  Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione integrativa:
Soggetti destinatari	Personale dipendente dell'Area Comparto
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Regolamentazione della progressione economica orizzontale del personale dell'Area Comparto: definizione dei requisiti di ammissione alla selezione e dei criteri di selezione, in linea con i principi generali ex art. 35 c.1 lett. A) del CCNL 07.04.1999 come integrato dall'art. 3 del CCNL 10/04/2008 nonché ex art. 23 del D. Lgs 150/2009; definizione delle graduatorie e procedure di attribuzione dei benefici economici.  Regolamentazione dei criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale, criteri per la differenziazione del premio individuale ex art. 82.

Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di Controllo interno	E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di Controllo interno? La presente relazione è propedeutica alla certificazione del Collegio Sindacale.
	Allegazione della certificazione dell'organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	Nel caso in cui 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 2023-2025 previsto dall'art. 10 del D. Lgs 150/2009, giusta delibera n. 346 del 30.03.2023
		E' stato adottato il piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2023- 2025 previsto dall'art. 1 della L. 190/2012, giusta delibera 346 del 30.03.2023
		Sono stati assolti gli obblighi di comunicazione di cui all'art. 10 comma 8 del D. Lgs 33/2013.
La Relazione della Performance è stata validata dal OIV ai sensi dell'art. 14 comma 6 del D. Lgs 150/2009.		
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):**

Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Premesso che:

- ai sensi dell'art. 40, c. 1 del D.Lgs. n. 165 del 2001 sono individuate le materie regolate in sede di contrattazione collettiva;
- ai sensi dell'art. 40 c. 3bis 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 riguarda le materie di cui alle lettere a), b), 1), m) ri) dell'art. 8 c. 5 de1 CCNL 21.05.2018.

I criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa sono state complessivamente trattate tutte le risorse afferenti i fondi contrattuali citati (per i quali si rimanda alla relazione tecnico-finanziaria): sia gli istituti aventi destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione (in quanto risultati di dinamiche di automatismi retributivi) sia gli istituti con destinazioni specificamente regolate dalla contrattazione integrativa aziendale dell'anno di riferimento .

L'ipotesi di accordo in esame, sottoscritta, riguarda, sulla base della composizione dei fondi contrattuali relativi all'anno 2022, le modalità di utilizzo delle risorse disponibili per quegli istituti contrattuali aventi un diretto impatto economico sui fondi stessi, quali la performance organizzativa e individuale, la differenziazione del premio individuale ex art. 82 CCNL 21.05.2018.

Nella definizione del CCIA si è tenuto conto delle disposizioni del Contratto Collettivo Nazionale 2016-2018, sottoscritto il 21 maggio 2018 che all'art. 9 c. 1 CCNL 21.05.2018 prevede, tra l'altro, *“i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 8 comma 5 (...) possono essere negoziati con cadenza annuale”*.

Di seguito, si richiamano le norme contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa delle specifiche materie trattate:

- per il fondo condizioni di lavoro e incarichi: art. 80 CCNL 21.05.2018;
- per il fondo premialità e fasce: art. 81 CCNL 21.05.2018;
- per la differenziazione del premio individuale: art. 81 CCCL 21.05.2018;
- per le performance organizzative e individuali: art. 81 c. 6 CCNL 21.05.2018

Le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale nella riunione del 21.12.2022 hanno concordato la ripartizione delle risorse disponibili per l'annualità 2022 riferiti ai fondi ex art.80 e art.81 del CCNL 2016-2018. L'accordo decentrato è finanziato nei limiti delle risorse disponibili di cui ai fondi art.80 e art.81. la ripartizione delle risorse tiene conto dei dati storici di utilizzo e delle risorse a disposizione sia a titolo di residui che di incremento di disponibilità derivanti dall'applicazione della vigente normativa che regola la definizione dei fondi contrattuali.

Con il verbale di Contrattazione Integrativa Aziendale sottoscritto in data 21.12.2022 è stabilito di approvare i Criteri di selezione per la progressione economica orizzontale e l'utilizzo delle risorse del fondo di cui all'art.80 e all'art. 81 del CCNL 21.05.2018.

L'accordo ha validità triennale e stabilisce l'importo da destinare alle progressioni orizzontali nell'anno 2022 in € 1.668.390,00.

La definizione del numero dei passaggi di fascia possibili, in relazione alle risorse disponibili è frutto del rapporto di incidenza in termini di spesa delle unità di personale distinto per categoria per il valore della fascia economica di destinazione. Tale percentuale, corrispondente al 50% del personale in servizio, determina il numero di passaggi di fascia per ogni categoria in applicazione delle specifiche previsioni in materia stabilite da Circolare RGS-MEF n. Circolare del MEF n. 25, del 10.06.202, nota dipartimento della funzione pubblica prot.n. 44366 del 4/07/2019 nota ARAN prot.n.6667 dell'8 ottobre 2019.

L'attribuzione della fascia retributiva superiore avrà luogo a seguito di quanto stabilito della CCDI cui si rinvia. Sulla base delle risorse annualmente disponibili, la fascia superiore è attribuita ai dipendenti che negli anno 2022 ha maturato i requisiti di accesso alla progressione economica orizzontale previsti dall'art. 35 co 1.e non disapplicato dal vigente contratto. La fascia superiore è, in ogni caso, attribuita ad una quota limitata di dipendenti, sulla base della Circolare del MEF n. 25, del 10.06.2022, in misura non superiore al 50% degli aventi diritto ad accedere alla procedura. Nell'anno 2022 la platea dei potenziali beneficiari è calcolata al netto dei dipendenti che hanno già acquisito la fascia negli anni precedenti. La suddetta percentuale massima del 50% potrà essere oggetto di eventuale modifica in relazione a successive, diverse disposizioni emanate in materia.

In considerazioni dei rilievi posti dalla CORTE DEI CONTI (Ordinanza 59/2022): " al fine di poter procedere alla costituzione definitiva dei fondi, di avviare necessario, quanto prima, una ricognizione della costituzione dei fondi a partire dall'anno 2016 (avendo cura di specificare e documentare se la rimodulazione dei fondi è stata approvata dalla Regione Campania, nonché quali fondi risultano ad oggi certificati dalla citata Regione), al fine di individuare rispettivamente per ogni anno le eventuali somme erogate in eccesso rispetto al limite del tetto di spesa dei rispettivi fondi, per intraprendere successivamente le corrispondenti misure di recupero finanziario di ripiano, con particolare riferimento della facoltà concessa, a tutte le pubbliche amministrazioni, dall'art. 11, comma 1, lettera f), del D.lgs. n. 75 del 2017 (rateizzazione programmata)."

Di tanto si è preso atto nella relazione illustrativa allegata alla deliberazione n. 785 del 23.06.2023 \_avente ad oggetto: "*modifica deliberazione n. 767 del 20.06.2023 . Rideterminazione definitiva dei fondi 2019-2020-2021 personale area comparto*" cui si rinvia.

In modo puntuale con deliberazione n. 751 del 05/07/2023 di è proceduto alla definizione ed approvazione del piano di rientro degli sformanti dei fondi contrattuali 2016-2021 cui si rinvia.

In particolare l'azienda sanitaria ha provveduto a compensare lo splafonamento del fondo art. 80 " condizioni di lavoro e incarichi " con i valori positivi registrati del Fondo art. 81 " Primalità e Fasce" in ragione d'anno, garantendo in tal modo la completa compensazione delle poste passive con le risultanze attive del saldo dei fondi destinati al salario accessorio.

Ciò nonostante si è reso necessario adottare dettagliato misure di recupero finanziario di ripiano corrispondente ad un debito residuo valorizzato in € 10.938.457,00 come di seguito rappresentato a decorrere dalla sezione negoziale dei fondi contrattuali anno 2022 all'anno 2026.

PIANO DI RIENTRO	
Residui passivi	17.362.188,00 €
Residui attivi utili ai fini del recupero (anno 2020 +2021 )	2.599.392,00 €
<b>DEBITO RESIDUO</b>	<b>14.762.796,00 €</b>
riparto covid: DD n. 87/2020 + DDn. 123/2020+ DGRC n. 336/2021	2.924.517,00 €
riparto covid- delibera 410 / 2022	899.822,00 €
<b>debito da recuperare con piano di rientro</b>	<b>10.938.457,00 €</b>
anni utili al recupero sforamenti anni dal 2016 al 2021	6
Risorse destinate al PDR dal 2022	1.823.076,17 €

**Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse:**

Il fondo delle fasce, a seguito della sottoscrizione del CCNL 21.05.2018, viene soppresso e le relative risorse, per la parte che finanzia le fasce, fatto confluire nel Fondo Premialità e fasce disciplinato all'art. 81 del citato contratto.

Il fondo, determinato secondo le modalità definite in applicazione sia dell' art. 11 del decreto legge 35/2019 convertito con modificazione nella L.60/2019, che della Circolare MEF-RGS Prot. 179877 del 01/09/2020 nonché delle indicazioni applicative n. 20/187/CR4ter/C della Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome del 22.10.2020 ammonta a € 58.499.213,14 il cui utilizzo è di seguito rappresentato:

Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo	
SOMME A DISPOSIZIONE DELLA CCDI	4.921.133,91
SFORAMENTO FONDI CONTRATTUALI ANNUALITA' dal 2016-2021	10.938.457,00
ANNI UTILI AL RECUPERO DELLO SFORAMENTO	6
QUOTA ANNUALE PIANO DI RIENTRO	1.823.076,17
Progressione economiche orizzontali 2022 personale presente al 31/12/2021	1.668.390,00
Progressione economiche orizzontali 2022 personale presente al 31/12/2022	750.000,00
INDENNITA' DA CORRISPONDERE AI SENSI DEL CCNL 2019-2021	679.667,74

Di dette risorse solo una parte, è destinata alle progressioni economiche orizzontali, mentre la parte restante è destinata al recupero delle somme erogate in eccesso rispetto al limite del tetto di spesa.

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

L'Azienda intende avviare una procedura di valutazione individuale del personale del Comparto a tal fine è stato definito un sistema premiante che ha messo in relazione, ai sensi di quanto previsto dall'art. 7 del D.Lgs n. 150/2009, il sistema di misurazione e valutazione della performance aziendale definito da un sistema di misurazione e di valutazione della performance individuale.

Il sistema di valutazione delle prestazioni del personale di comparto si configura come un sistema integrato di valutazione che apprezza due distinti profili:

- il livello di conseguimento dei risultati nell'attività svolta attraverso la partecipazione del personale assegnato alla struttura;
- il livello di prestazioni individuali, le competenze, ovvero il grado di professionalità espressa nell'espletamento del servizio.

Si evidenzia che all'esito della valutazione dei seguenti livelli si collega anche la corresponsione della retribuzione di risultato secondo i parametri previsti per i due livelli (performance organizzativa e performance individuale) a cui corrispondere quote percentuali da erogare.

**Illustrazione e specifica attestazione di coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche.**

Il presente accordo è coerente con il principio di selettività delle progressioni economiche in quanto i criteri di selezione mirano a premiare i dipendenti per i quali si registra un maggior peso nella valutazione permanente operata dal dirigente dell'unità operativa. Il dipendente viene valutato per l'impegno dimostrato sia come singolo sia come parte integrante dell'unità operativa di appartenenza.

**Illustrazione dei risultati attesi**

L'attribuzione della fascia retributiva superiore basata sul principio della meritocrazia fa sì che l'istituto delle progressioni economiche orizzontali, insieme all'istituto della produttività diventi un rilevante strumento di valorizzazione delle risorse umane, attraverso il quale realizzare gli obiettivi richiamati dalla vigente normativa in materia, nonché dal Piano della Performance adottato dall'azienda.

In riferimento al Piano della Performance quale strumento di programmazione gestionale, saranno sottoposti all'O.I.V., da parte del Direttore della S.C competente i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale al fine di definire, effettuata la valutazione, l'attribuzione delle quote accessorie.

Il risultato atteso è la differenziazione del premio di che trattasi, in maniera da collegarlo il più possibile al grado di partecipazione di ciascun dipendente al raggiungimento degli obiettivi di performance.

**Il Direttore UOC Gestione Risorse Umane**  
**Dr.ssa M.Zito**

**Il Presidente della Delegazione trattante**  
**Direttore Generale**  
**Ing. Gennaro SOSTO**