Relazione illustrativa

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relativa agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		07.10.2022
Periodo temporale di vigenza		A decorrere da 01.01.2022
Composizione della delegazione trattante		**Delegazione AZIENDALE** Il Direttore Amministrativo Dott. Andrea De Vitis FIRMATO Il Direttore Sanitario Dott.ssa Giuseppina Ardemagni FIRMATO Il Direttore Sociosanitario Dott. Paolo Formigoni ASSENTE Il Direttore U.O.C. Risorse Umane Dott.ssa Emanuela Tanzi FIRMATO Il Dirigente SITRA Dott. Tonino Trinca Colonel FIRMATO Il Dirigente SITRA Dr.ssa Daniela Rusconi FIRMATO **Organizzazioni sindacali rappresentate:** componenti della Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU) FIRMATO CGIL FIRMATO CISL FIRMATO UIL FIRMATO FIALS FIRMATO FSI/USAE FIRMATO NURSING UP FIRMATO
Soggetti destinatari		Comparto Sanità
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Accordo sindacale per le Progressioni Economiche Orizzontale anno 2022 del personale del comparto - ASST Valtellina e Alto Lario
Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	**Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa**	
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Il Piano della Performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. n.150/2009 è stato adottato, relativamente al triennio 2022/2024 con deliberazione del Direttore Generale n. 279 del 26.04.2022.
		Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2, del D.Lgs. n. 150/2009 è stato adottato, relativamente al triennio 2022/2024 con deliberazione del Direttore Generale n. 272 del 26.04.2022.
		Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione previsti dal D.Lgs. n. 150/2009 e successive modifiche.
		Il Nucleo di Valutazione Aziendale, nella seduta del 13 maggio 2022, ha preso visione del Piano della Performance 2022/2024 di cui alla deliberazione sopra richiamata. Il Nucleo si è espresso favorevolmente in merito alla metodologia adottata nella predisposizione del Piano della Performance e ne ha rilevato la coerenza con il Piano triennale per la prevenzione della corruzione.

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

La presente relazione viene predisposta in conformità alle previsioni dell'art. 40 e 40 bis del decreto legislativo n.165/2001 e s.m.i.
Le parti hanno avviato la procedura di contrattazione ai sensi dell'art. 8 c. 5 del CCNL triennio 2016/2018, come da verbali agli atti della UOC Risorse Umane, a conclusione della quale, è stato definito l'accordo in argomento che disciplina i criteri e le modalità per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali al personale di comparto, a tempo indeterminato, secondo quanto disposto dall'art. 35 CCNL del 07/04/1999 e nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.lgs. 150/2009.
Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione e nei limiti della disponibilità della capienza del competente fondo art. 81 "Premialità e Fasce" del CCNL comparto Sanità 2016/2018.
Per l'annualità 2022, dato atto della consistente disponibilità residua delle storiche destinate alle fasce retributive (vedi relazione tecnica-finanziaria), le parti hanno pattuito di elevare l'importo previsto dall'art. 1 comma 3 dell'accordo sottoscritto in data 25/11/2019, stabilendo una somma pari a € 550.000 per il finanziamento delle progressioni economiche orizzontali.
Per l'annualità 2022 le parti hanno pattuito una parziale modifica dei requisiti di ammissione, in particolare dei commi n. 1 e 3 dell'art.3 dell'accordo del 25/11/2019, che vien riformulato come segue:

- *c.1 essere in servizio a tempo indeterminato alla data di decorrenza della progressione nella posizione economica in godimento e avere maturato un'anzianità di servizio a tempo determinato o indeterminato in ASST della Valtellina e dell'Alto Lario o in ex aziende confluite per un periodo pari o superiore a due anni;*
- *c.3 anzianità di servizio nella posizione economica in godimento di almeno 2 anni, indipendentemente dalla categoria di appartenenza:*
    - *tutti i dipendenti che si trovano nelle diverse posizioni economiche (indipendentemente dalla categoria): valutazione media positiva nei ventiquattro mesi precedenti alla data di decorrenza della progressione pari o superiore a 41,97/100 (punteggio di sufficienza):*
        - *in caso di assenza di valutazione in uno dei 2 anni, verrà presa in considerazione la valutazione dell'anno immediatamente precedente.*
        -

L'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali avrà decorrenza giuridica ed economica dal 1° gennaio dell'anno di riferimento.
Al fine di garantire una equa distribuzione delle progressioni economiche orizzontali, le risorse disponibili verranno suddivise proporzionalmente al personale afferente rispettivamente alla Direzione Sanitaria, alla Direzione Socio-Sanitaria ed alla Direzione Amministrativa.
Le modalità di selezione sono descritte nell'art. 4 dell'accordo citato e consentiranno di formulare una graduatoria sulla base di un punteggio che viene attribuito tenuto conto:

- degli anni e frazione di mesi nella posizione economica in godimento eccedenti i 24 mesi
- in proporzione diretta al punteggio di valutazione individuale media superiore alla sufficienza
- degli anni e frazione di mesi di servizio nella categoria contrattuale di appartenenza eccedenti i 24 mesi.

L'accordo in argomento sarà applicato anche al personale della ex ESACRI confluito in ASST Valtellina e Alto Lario, sulla base di quanto previsto dalla Preintesa Regionale. La quota destinata alle progressioni economiche orizzontali è pari a € 15.000 e trova copertura sul competente fondo contrattuale costituito per l'anno 2022 con delibera n. 345 del 31/05/2022.

Relazione tecnico-finanziaria

Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Le risorse di cui al presente accordo sono ricomprese nell'ambito delle quote del fondo art. 81 "Fondo premialità e fasce" costituito dall'Azienda con delibera n. 343 del 31/05/2022. L'importo complessivo di tale fondo per l'anno 2022 è pari a € 9.362.571,83 come sotto riportato:

FONDO PREMIALITA' E FASCE - ART. 81 CCNL 2016 - 2018 al 31/12/2018	2018	variazioni quote fondo cedute ad ASST Lariana	2019
Quota FONDO Art.81 comma 2 lettera a) CCNL 2016-2018 - Risorse destinate al finanziamento delle fasce retributive	**8.133.190,00**		**7.498.442,90**
cessione quota fondo art.81 comma 2 lett. a) ad ASST Lariana LR 15/2018		-634.747,10	
Quota FONDO Art.81 comma 2 lettera b) CCNL 2016-2018 - Risorse ex fondo per il finanziamento della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali	**1.976.069,41**		**1.812.831,93**
cessione quota fondo art.81 comma 2 lett. b) ASST Lariana LR 15/2018		-163.237,48	
Incremento Art. 81, comma 3, lettera a) CCNL 21.05.2018 (nuovo valore della fasce attribuite che gravano sul fondo per effetto di quanto previsto dall'art. 76)			**51.297,00**
TOTALE	**10.109.259,41**	**-797.984,58**	**9.362.571,83**

Le risorse disponibili per il 2022 destinate al finanziamento delle fasce retributive sono pari a **€ 7.549.739** mentre il costo teorico stimato al 31/10/2022 ed imputato sul fondo art. 81 per tali voci è pari a **€ 6.550.255,00** con un residuo disponibile pari a **€ 999.485.**
Il costo effettivo sostenuto, tenuto conto del personale in regime part-time, stimato al 31/10/2022 è pari a **€ 5.889.482** con un residuo disponibile pari a **€ 1.660.257:**

DESCRIZIONE	stima COSTO REALE	stima COSTO TEORICO
Quota storica fondo art. 81 dedicata alle fasce retributive	7.549.739	7.549.739
Costo fasce retributive 2022	5.889.482	6.550.255
stima residui 2022	**1.660.257**	**999.485**

In sede di contrattazione integrativa aziendale, data la consistente disponibilità residua delle risorse destinate alle fasce retributive come sopra riportato, le parti hanno stabilito di dare continuità all'accordo sottoscritto in data 25/11/2019 e di destinare per l'anno 2022 una quota di **€ 550.000** per il finanziamento delle progressioni economiche orizzontali.

Per il personale ex ESACRI la quota destinata alle progressioni economiche orizzontali è pari a **€ 15.000** e trova copertura sul competente fondo contrattuale costituito per l'anno 2022 con delibera n. 345 del 31/05/2022, come di seguito riportato:

FONDO ART. 81 PREMIALITA' E FASCE	73.512,00
Costo sostenuto 2022	44.608,00

stima residui 2022	**28.904,00**

Sondrio, 24/10/2022

Emanuela Tanzi
Direttore UOC Risorse Umane

Il responsabile del procedimento: Vincenzo Ognibene