

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO in merito ai criteri per la progressione economica orizzontale del personale del comparto per il biennio 2015/2016**

**Relazione Illustrativa**

**Modulo 1 - Scheda 1.1. Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge**

<b>Data di sottoscrizione</b>		Contratto 29 dicembre 2015
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		Anno 2015 e anno 2016
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Direttore Generale - Dott. Sandro Fratini</li> <li>➤ Direttore Sanitario - Dott. Imolo Fiaschini</li> <li>➤ Direttore Amministrativo - Dott. Roberto Americioni</li> <li>➤ Direttore del Servizio Amministrazione del Personale - Dott. Enrico Martelli</li> <li>➤ Dirigente S.I.T.R.O – Dott.ssa Serena Agrestini</li> <li>➤ Dirigente Relazioni Sindacali, Politiche del Personale e Sistema Valutativo - Dott.ssa Davina Boco</li> <li>➤ Coordinatore Ufficio di Piano – Dott.ssa Enrica Ricci</li> </ul> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (Sigle): componenti della Rappresentanza Sindacale Unitaria - FP CGIL – CISL FP - UIL F.P.L. - FSI - FIALS Organizzazioni sindacali firmatarie (sigle): componenti della Rappresentanza Sindacale Unitaria - FP CGIL, FSI, FIALS</p>
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale del Comparto
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		Criteri per la progressione economica orizzontale del personale del Comparto per il biennio 2015/2016
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Si in data 29 dicembre 2015
		<b>L'organo di controllo ha espresso parere favorevole</b>

<p><b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b></p>	<p>Il Piano triennale della performance previsto dall'art. 10 è in corso di predisposizione. L'Azienda, in conformità agli strumenti di programmazione sanitaria nazionale e regionale, annualmente predispose il piano della performance gestionale e individuale. Negozia il budget e gli obiettivi da raggiungere con i Responsabili delle Macrostrutture. Da tale negoziazione scaturiscono i documenti di budget che sono preventivamente verificati ed approvati dal Nucleo Interno di valutazione. Completata la fase di assegnazione degli obiettivi gestionali alle strutture interessate, si avvia la fase di pianificazione per la valutazione della performance individuale con l'individuazione degli obiettivi individuali da assegnare alle diverse figure professionali dirigenziali e non. Con verbale del 14 maggio 2015 e verbale del 20.11.2015 il Nucleo Interno di Valutazione ha validato il sistema di valutazione aziendale e gli esiti della performance gestionale e individuale anno 2014.</p>
	<p>il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del D.Lgs 33/2013 è stato approvato con Delibera del Direttore Generale n.49 del 30.01.2014. Il successivo aggiornamento del programma triennale per la trasparenza e l'integrità e la relazione sullo stato di attuazione è stato pubblicato sul sito aziendale il 6 luglio 2015 .</p>
	<p>L'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 è stato assolto.</p>

**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).**

L'art. 35 del CCNL Comparto Sanità 1998/1999 dispone che la progressione economica del personale del Comparto prevista dall'art. 30, comma 1 lett. B del medesimo Contratto, debba essere attivata con la stipulazione di apposito contratto integrativo, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 31, comma 3 del citato CCNL e nel limite delle risorse finanziarie esistenti e disponibili nel Fondo per il Finanziamento delle fasce retributive delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell' indennità professionale specifica”.

L'art. 35 sopra citato esplicita anche i criteri principali cui attenersi per la valutazione selettiva del personale per la progressione economica e rimanda alla contrattazione integrativa aziendale per l'individuazione di ulteriori criteri.

In applicazione delle citate disposizioni contrattuali, con il contratto integrativo di cui trattasi si sono stabiliti i criteri per la progressione economica del personale del comparto per il biennio 2015/2016.

**B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse**

Per l'anno 2015 le risorse vengono utilizzate nel seguente modo

Descrizione	Importo
Risorse presenti nel Fondo al 31.12.2015 (accertate alla data di sottoscrizione della pre intesa)	1.468.000,00
Totale Dipendenti del Comparto	2805
Previsione teorica del personale beneficiario	1700

**C) effetti abrogativi impliciti**

La sottoscrizione definitiva del contratto integrativo determinerà l'abrogazione implicita dei precedenti Contratti integrativi delle ex Aziende n. 3 e n. 4 dell'Umbria in materia di progressione economica del personale .

**D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità:**

I criteri individuati per l'attribuzione della fascia economica sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità, in quanto è prevista la redazione di una specifica graduatoria basata sugli esiti del processo di valutazione individuale aziendale inserito nel sistema di valutazione delle performance previsto dal D.lgs. 150/2009, in un'ottica di coerenza progressiva ai principi contenuti nei decreti legislativi n. 165/2001, n. 150/2009 e D.Lgs 141/2011 e nella D.G.R. Umbria n. 52/2012. Inoltre rappresentano motivi di esclusione dalla graduatoria una valutazione inferiore al punteggio di 13 corrispondente nella scala dei valori al livello "migliorabile", il mancato espletamento del percorso formativo utile all'attività professionale svolta e comunque all'Azienda e l'irrogazione di sanzioni disciplinari superiori alla censura.

**E) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale:**

Nel rispetto dei principi tesi a valorizzare il merito del personale dipendente dalla sottoscrizione dell'accordo ci si attende un rinnovato stimolo al miglioramento delle prestazioni professionali accompagnato da un crescente senso di appartenenza al nuovo contesto lavorativo aziendale.

**F)** Il Contratto Integrativo, la relazione illustrativa e la relazione tecnico-finanziaria saranno pubblicati sul sito dell'Azienda non appena ottenuta la certificazione del Collegio Sindacale.

Il Responsabile Ufficio Relazioni Sindacali, Politiche del Personale e Sistema Valutativo– Dott.ssa Davina Boco

Il Direttore Servizio Amministrazione del Personale - Dott. Enrico Martelli

Il Direttore Amministrativo - Dott. Roberto Americioni