



**ACCORDO RELATIVO ALLA DISTRIBUZIONE DEI FONDI DEL COMPARTO ANNO
2021**

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

La presente relazione illustrativa viene redatta seguendo lo schema predisposto dal Ministero dell'Economia e delle Finanze – dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato con circolare n. 25 del 19 luglio 2012.

ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI E SINTESI DEL CONTENUTO

Modulo 1 . circolare n. 25 del 19 luglio 2012

Data di sottoscrizione	Ipotesi sottoscritta il giorno 22 luglio 2021
Periodo temporale di vigenza	Anno 2021
Composizione della delegazione trattante	<p><u>Parte pubblica:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Direttore Amministrativo dott.ssa Laura Moretti – componente; • Direttore Sanitario, dott.ssa Monica Troiani – componente; • Direttore UOC Gestione Risorse Umane – dott.ssa Maria Martelli <p><u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione e firmatarie:</u></p> <p>CISL FP CGIL FP UIL FPL FSI USAE FIALS NURSING UP</p> <p><u>RSU</u></p>
Soggetti destinatari	Il personale dell'Area del comparto di Azienda Zero
Materie trattate (descrizione sintetica)	Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascun dei due fondi di cui agli artt. 80 (fondo condizioni di lavoro e incarichi) e 81 (fondo premialità e fasce). (art. 8 lettera a) CCNL 21 maggio 2018.



Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	La certificazione è stata acquisita in data 4/08/2021.
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nessun rilievo da parte dell'organo di controllo.
	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 con deliberazione del Direttore Generale n. 48 del 27/01/2021
		È stato adottato il Programma Triennale per la Trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 con deliberazione del Direttore Generale n. 202 del 31/03/2021.
		E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009.
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, comma 6 del d.lgs. 150/2009
Eventuali osservazioni		

ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DELL'ACCORDO

Le parti, preliminarmente, prendono atto della costituzione in via definitiva dei fondi contrattuali dell'area del personale del comparto per l'anno 2020, avvenuta con deliberazione n. 188 del 29 marzo 2021, e della costituzione in via provvisoria per l'anno 2021, avvenuta con deliberazione n. 481 del 15 luglio 2021.

Prima parte dell'accordo:

si riferisce ai criteri di ripartizione delle risorse disponibili tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei due fondi di cui agli artt. 80 e 81 del CCNL triennio 2016-2018 area del personale del comparto.

Le parti hanno concordato la ripartizione nei due fondi delle risorse disponibili, come dettagliato nella tabella allegata all'accordo, mantenendo inalterato rispetto all'anno precedente il *quantum* stabilito per le indennità di funzione e confermando l'impostazione definita nell'accordo dei premi correlati alla performance (5% destinato a specifici progetti e 5 % a maggiorazione del premio individuale).

**Seconda parte dell'accordo:**

si riferisce alla modifica dell'art. 3 "Requisiti di accesso" dell'accordo "relativo all'individuazione dei criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche orizzontali.

L'accordo sindacale relativo all'individuazione dei criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche orizzontali è stato sottoscritto in data 13 maggio 2020 ed è stato certificato dal Collegio Sindacale in data 20 maggio 2020. Nella medesima data è stato certificato anche l'accordo relativo alla distribuzione dei fondi contrattuali per l'anno 2020, nel quale è stato stabilito che, nell'arco del biennio 2020/2021, siano svolte delle progressioni economiche orizzontali che coinvolgeranno il 30 % del personale dipendente al primo gennaio di ogni annualità di riferimento.

Nell'anno 2020 l'accordo è stato applicato e gli esiti sono stati formalizzati con la deliberazione n. 794 del 24 dicembre 2020, con la quale è stata approvata la graduatoria e sono state riconosciute le progressioni economiche a n. 47 dipendenti (pari al 30 % dei dipendenti presenti al 1/1/2020), oltre ai dipendenti collocati con punteggio *ex aequo* nell'ultima posizione, nell'ambito della compatibilità economica stabilita nell'accordo, per un totale complessivo di n. 54 dipendenti.

Per l'anno 2021 la RSU ha rilevato che con l'applicazione dell'accordo così com'è stato sottoscritto sarebbero risultati ammessi un numero di dipendenti notevolmente inferiore rispetto alla percentuale massima di beneficiari all'epoca definita, diversamente da quanto verificatosi nell'anno 2020. Conseguentemente, la RSU ha proposto di rivedere, per l'anno 2021, i requisiti d'accesso previsti nel predetto accordo, al fine di ampliare la platea dei possibili beneficiari.

Le parti, pertanto, hanno discusso ed analizzato la questione sollevata dalla RSU valutando, tra l'altro, la possibilità di apportare modifiche ai requisiti di accesso comunque nel rispetto del limite massimo di beneficiari fissato al 30% del personale dipendente al primo gennaio di ogni annualità di riferimento.

Le parti, pertanto, hanno concordato di modificare l'art. 3 "Requisiti di accesso" dell'accordo "relativo all'individuazione dei criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche orizzontali", al fine di ampliare la platea dei beneficiari. La predetta modifica prevede la riduzione di un anno del requisito di anzianità a tempo indeterminato nella categoria, nel profilo e nella fascia di appartenenza, originariamente previsto in 4 anni, nel seguente modo:

sostituendo il requisito n. 1, che attualmente prevede: "*1) la permanenza di almeno 4 anni a tempo indeterminato nella categoria, nel profilo e nella fascia di appartenenza*" con la seguente disposizione: "*1) la permanenza di almeno 3 anni a tempo indeterminato nella categoria, nel profilo e nella fascia di appartenenza*".