



AZIENDA PER I SERVIZI SANITARI
N. 1 TRIESTINA
TRIESTE

TRA

IL DIRETTORE GENERALE
NOMINATO CON DPRG N. 56 PRES. DD. 23.03.2010

E

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE
COSTITUITA AI SENSI DELL'ART. 9, COMMA 2, DEL CCNL DEL PERSONALE DEL COMPARTO SANITÀ
DEL 7.04.1999

VIENE STIPULATO IL SEGUENTE

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
AI SENSI DELL'ART. 4, COMMA 2, DEL CCNL 7.04.1999

PARZIALE MODIFICA DELL'ACCORDO DD. 28.09.2011 RECANTE "CRITERI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE"

Premesso:

che, in data 9 giugno 2005 è entrato in vigore il contratto collettivo integrativo del Personale del Comparto dell'A.S.S. n. 1 "Triestina", che agli artt. 46 e ss. ha disciplinato i principi, i criteri di attribuzione, i requisiti ed i criteri di valutazione delle prestazioni svolte, della progressione economica orizzontale;

che, per le motivazioni specificamente descritte nelle premesse dell'accordo, in data 28.09.2011 è stato sottoscritto il contratto collettivo integrativo recante: "*Criteri per la progressione economica orizzontale*";

che, con il testo in argomento, si è provveduto a sostituire i criteri per la progressione economica orizzontale, di cui al citato accordo dd. 08.06.2005, adeguandoli alle nuove disposizioni derivanti dal D. Lgs. 150/2009 in relazione ai principi di concorsualità e selettività, ed altresì all'obbligo di valutazione, riguardo alle progressioni economiche orizzontali di cui all'art. 35 del citato CCNL;

accertato

che, in applicazione del suddetto accordo, si è provveduto ad erogare le fasce economiche con riferimento agli esercizi 2008, 2009 e 2010;

che, l'art. 4 dell'accordo stabilisce i criteri per la valutazione selettiva degli aspiranti al passaggio alle fasce economiche superiori a quella di appartenenza, prevedendo tra gli altri, la valutazione annuale delle prestazioni individuali svolte;

che peraltro, in applicazione dei principi di selettività e concorsualità, dettati dal citato D. Lgs. 150/2009, la fase valutativa è divenuta elemento imprescindibile per l'erogazione delle fasce economiche;

che, l'utilizzo della valutazione del personale presuppone la gestione a regime di un sistema collaudato e funzionante;

rilevato ora

che, l'art. 9 dell'accordo recante: "*Norme transitorie*" ha previsto la valutazione annuale delle "prestazioni individuali svolte" con decorrenza dall'esercizio 2010, utilizzando le schede allegate al medesimo regolamento;

accertato

che, in applicazione dell'art. 9, comma 1 del D.L.78/2010, convertito nella L.122/2010, si è stabilito altresì che per il triennio 2011, 2012 e 2013 non si fa luogo alla definizione delle graduatorie;

richiamato

ora il DPR n. 122 dd. 4.9.2013 con il quale, in attuazione di quanto previsto dall'art. 16, c.1, D.L. 98/2011, convertito nella L.111/2011, si è provveduto a prorogare fino al 31 dicembre 2014, le disposizioni recate dall'art. 9, c. 1, 2 nella parte vigente, 2-bis del D.L. 78/2010, convertito nella L.122/2010;

che, per effetto di quanto sopra, anche per l'anno 2014, il trattamento economico complessivo dei singoli dipendenti, ivi compreso il trattamento accessorio, non può superare il trattamento ordinariamente spettante per l'anno 2010;

che

alla luce dell'impossibilità di erogare fasce economiche fino all'esercizio 2014 compreso, pare pertanto priva di efficacia **l'applicazione del sistema di valutazione annuale** delle prestazioni individuali svolte dal personale, come previsto dal citato accordo dd. 28.09.2011, ed altresì definito quale criterio di valutazione selettiva per la progressione economica orizzontale del personale;

valutato

che va comunque avviata una fase di confronto congiunto, con la Delegazione Sindacale del Comparto, in ordine alla eventuale necessità di revisionare il sistema di valutazione delle prestazioni individuali svolte, attualmente vigente, e già applicato con carattere sperimentale nei precedenti esercizi;

richiamato ora

il combinato disposto di cui all'art. 65 c. 5 del D.Lgs 150/2009 e della circolare del Dipartimento di Funzione Pubblica n. 7/2010, il quale chiarisce che le disposizioni relative alla contrattazione collettiva nazionale, di cui al decreto in argomento, si applicano dalla tornata successiva a quella in corso;

accertato

quindi che l'art. 4, comma 3, secondo alinea del CCNL dd. 07.04.1999 è tutt'ora in vigore;

che, pertanto, le materie trattate nel presente testo rientrano in quelle che sono specificamente demandate alla trattazione decentrata e pertanto in coerenza con le direttive del D.Lgs 150/2009 e s.m. e i.;

ritenuto

quindi opportuno, in aderenza ai principi ed alle motivazioni suesposti, ed altresì in applicazione del citato art. 4, comma 3, secondo alinea del CCNL dd. 07.04.1999, avviare la negoziazione per la modifica dell'accordo dd. 28.09.2011;

dato atto

che, a tal fine, la Delegazione di Parte Pubblica e la Delegazione di Parte Sindacale dell'A.S.S. n. 1 sono state convocate con nota prot. n. 53464/GEN.III.3.L3, dd. 11.11.2013 per l'espletamento dell'idonea relazione sindacale.

che, conseguentemente, in data 14.11.2013, le parti hanno sottoscritto il testo di pre intesa;

che, ai sensi dell'art. 4, comma 3 CCNL dd. 19.04.2004, detta ipotesi di contratto è stata trasmessa, con nota Prot. n. 55065 dd. 19.11.2013, al Collegio Sindacale dell'A.S.S. n. 1 per le verifiche di competenza;

che, il Collegio, nella seduta del 22.11.2013 (verbale n. 46), sulla base della relazione illustrativa e della relazione tecnico finanziaria, ha verbalizzato di esprimere parere favorevole in merito all'accordo;

che, pertanto, al fine di provvedere alla sottoscrizione del relativo contratto collettivo integrativo, la Delegazione Trattante di Parte Sindacale è stata convocata con nota Prot. N° 56533 dd. 27.11.2013.

Tutto ciò premesso

LE PARTI COME INTESTATE IN EPIGRAFE CONCORDANO QUANTO SEGUE

1. I commi 3, 4 e 5 dell'art. 9 del contratto collettivo integrativo dd. 28.09.2011 vengono abrogati.
2. Le parti si impegnano altresì ad avviare una fase di confronto congiunto, in ordine alla eventuale necessità di revisionare il sistema di valutazione delle prestazioni individuali svolte attualmente vigente e già applicato con carattere sperimentale in precedenti esercizi.
3. La fase di verifica dovrà in ogni caso concludersi entro il 31.12.2014.
4. Le eventuali modifiche in ordine ai criteri di valutazione delle prestazioni individuali svolte (art. 4, lett. b – criterio 2 accordo dd. 28.09.2011) ed alle relative schede saranno oggetto di negoziazione sindacale ai sensi delle disposizioni vigenti. Qualora dalla verifica non si rilevi la necessità di intervenire sul sistema di valutazione delle prestazioni individuali svolte, rimane in vigore il sistema come descritto dall'art.4, c. 1, lett. b) dell'accordo dd. 28.09.2011.
5. Tenuto conto delle disposizioni normative susseguitesi nel tempo in materia di erogazione del trattamento economico accessorio del personale, nonché degli interventi previsti nella Legge di

Stabilità attualmente all'esame del Governo, le Parti si riservano di valutare l'applicazione delle progressioni orizzontali per l'esercizio 2014, ai fini esclusivamente giuridici, come consentito dall'art. 9, commi 1 e 21 del D.L. 78/2010, convertito nella L. 122/2010, come prorogato dal DPR 122/2013.

6. Il vigente regolamento per la progressione economica orizzontale, di cui all'accordo dd. 28.09.2011, potrà essere oggetto di revisione in relazione all'evolversi delle norme inerenti il blocco per l'erogazione del trattamento accessorio del personale anche tenuto conto della tempistica di intervento.

Trieste, 28.11.2013.

IL DIRETTORE GENERALE - FIRMATO

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

RSU – FIRMATO –

CISL – FIRMATO –

FIALS – FIRMATO –

CGIL FP – FIRMATO -

DICHIARAZIONE A VERBALE DEL DIRETTORE GENERALE

L'Azienda potrà prendere in considerazione di proporre, in sede di analisi congiunta con la Delegazione di Parte Sindacale sul sistema di valutazione delle prestazioni individuali, una definizione di sistemi di valutazione del personale ai fini dell'erogazione della produttività.

Trieste, 28.11.2013.

IL DIRETTORE GENERALE – FIRMATO -

**SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
AZIENDA PER I SERVIZI SANITARI
N°1 – TRIESTINA**

VIA GIOVANNI SAI, 1-3 – 34128 TRIESTE

Trieste, 19.11.2013



Al Presidente del Collegio Sindacale

SEDE

Prot. N° 55065/GEN. III.3.A/L
(da citare nella risposta)

Servizio Gestione e Valorizzazione del Personale/SS RS
Via del Farneto, 3 – 34142 - Trieste

Funzionario referente per quanto comunicato

Dr. ssa Fabiana Bearzi - 040 399 5139 - 5038 - 5011

(nome e cognome, numero di telefono)

e mail: relazioni.sindacali@ass1.sanita.fvg.it

Fax: 040 399 5023

Rif. Nota _____ di data _____

Oggetto: Trasmissione ipotesi di contratto collettivo integrativo del personale del comparto "Parziale modifica dell'Accordo dd. 28.09.2011 recante Criteri per la progressione economica orizzontale".

In data 14 novembre u.s. è stata sottoscritta, con la Delegazione di Parte Sindacale del Comparto, l'ipotesi di accordo in oggetto.

Con il testo in argomento, le parti hanno ritenuto di sospendere la valutazione delle prestazioni individuali svolte, prevista esclusivamente ai fini dell'applicazione della progressione economica orizzontale, a decorrere dall'esercizio 2010, alla luce dell'impossibilità di applicare il medesimo istituto per il periodo 2011 – 2013, ai sensi di quanto disposto dal DL.78/2010, convertito nella L.122/2010 e s.m. e i.

In applicazione del CCNL dd. 19.04.2004, come adeguato dall'art. 40 comma 3 *sexies* del D. Lgs 165/2001 s.m. e i., ed altresì di quanto previsto dal D. Lgs. 33/2013, si trasmette l'ipotesi di contratto collettivo integrativo in parola, corredata della relazione illustrativa e della relazione tecnico finanziaria, queste ultime redatte secondo gli schemi di cui alla circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 25 dd. 19.07.2012, come integrati dalla successiva documentazione di cui alla nota Prot. N° 5813 dd. 15.03.2013 della Ragioneria Territoriale dello Stato.

Un tanto, onde consentire a Codesto Collegio di provvedere agli adempimenti di competenza.

Distinti saluti.

IL RESPONSABILE DELLA
SS RELAZIONI SINDACALI
dott.a Fabiana BEARZI
- firmato -

Allegati c.s.

Centralino 040 399 1111

Fax 040 399 7189

C.F. e P. IVA 00052420320

www.ass1.sanita.fvg.it

CASELLA AZIENDALE DI POSTA ELETTRONICA CERTIFICATA: Ass1TS.protgen@certsanita.fvg.it

L' Ente destinatario della presente è dotato di una casella di posta certificata? Inviare l'informazione via e-mail al seguente indirizzo: da@ass1.sanita.fvg.it

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

all'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo del personale del Comparto "*Parziale modifica dell'Accordo dd. 28.09.2011 recante -Criteri per la Progressione Economica Orizzontale*".

Modulo I – Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

Scheda 1.1

Data di sottoscrizione: 14 novembre 2013;

Periodo temporale di vigenza: esercizi 2010 e seguenti;

Composizione delegazione trattante:

Parte pubblica: Direttore Generale, Direttore Sanitario, Direttore Amministrativo, Responsabile SC GEVAP;

Parte sindacale - Organizzazioni Sindacali ammesse alla contrattazione: CGIL, CISL, UIL, FIALS, FSI, RSU.

Parte Sindacale – Organizzazioni Sindacale firmatarie: CGIL, CISL, UIL, FIALS, RSU.

Soggetti destinatari: personale del Comparto dell'A.S.S. n. 1 "Triestina".

Materie trattate dal contratto integrativo:

Parziale modifica dell'accordo dd. 28.09.2011 recante "*Criteri per la progressione economica orizzontale*".

Come noto, in data 9 giugno 2005 è entrato in vigore il contratto collettivo integrativo del Personale del Comparto dell'A.S.S. n. 1 "Triestina", che agli artt. 46 e ss. ha disciplinato i principi, i criteri di attribuzione, i requisiti ed i criteri di valutazione delle prestazioni svolte, per l'attribuzione della progressione economica orizzontale.

Successivamente, in data 28.09.2011 è stato sottoscritto il contratto collettivo integrativo recante: "*Criteri per la progressione economica orizzontale*" che ha provveduto a sostituire i criteri per la progressione economica orizzontale, di cui al citato accordo dd. 08.06.2005, adeguandoli alle nuove disposizioni derivanti dal D. Lgs. 150/2009 in relazione ai principi di concorsualità e selettività, ed altresì all'obbligo di valutazione.

In applicazione del suddetto accordo, si è provveduto ad erogare le fasce economiche con riferimento agli esercizi 2008, 2009 e 2010.

L'art. 4 del suddetto accordo ha stabilito i criteri per la valutazione selettiva degli aspiranti al passaggio alle fasce economiche superiori a quella di appartenenza, prevedendo tra gli altri, la valutazione annuale delle prestazioni individuali svolte.

In applicazione dei principi di selettività e concorsualità, dettati dal citato D. Lgs. 150/2009, la fase valutativa è divenuta infatti elemento imprescindibile per l'erogazione delle fasce economiche.

Ora, l'art. 9 dell'accordo dd. 28.09.2011 recante: "*Norme transitorie*" ha previsto la valutazione annuale delle "prestazioni individuali svolte" con decorrenza dall'esercizio 2010, utilizzando le schede allegate al medesimo accordo.

Tuttavia, in applicazione dell'art. 9, comma 1 del D.L.78/2010, convertito nella L.122/2010, le parti hanno stabilito che per il triennio 2011, 2012 e 2013 non si fa luogo alla definizione delle graduatorie.

Pertanto, alla luce dell'impossibilità di applicare la progressione economica orizzontale per il periodo suddetto risulta ora priva di efficacia l'applicazione del sistema di valutazione annuale delle prestazioni individuali svolte dal personale, come previsto dal citato accordo dd. 28.09.2011, ed altresì definito esclusivamente quale criterio di valutazione selettiva per la progressione economica orizzontale del personale.

Va inoltre evidenziato che il DPR n. 122 dd. 4.9.2013, in attuazione di quanto previsto dall'art. 16, c.1, D.L. 98/2011, convertito nella L.111/2011, ha prorogato fino al 31 dicembre 2014, le

disposizioni recate dall'art. 9, c. 1, 2 nella parte vigente, 2-bis del D.L. 78/2010, convertito nella L.122/2010.

Per effetto di quanto sopra, anche per l'anno 2014, il trattamento economico complessivo dei singoli dipendenti, ivi compreso il trattamento accessorio, non può quindi superare il trattamento ordinariamente spettante per l'anno 2010.

In relazione a quanto sopra, le parti si sono riservate di valutare l'applicazione delle progressioni orizzontali per l'esercizio 2014, ai fini esclusivamente giuridici, come consentito dall'art. 9, commi 1 e 21 del D.L. 78/2010, convertito nella L.122/2010, nelle parti prorogate dal citato DPR122/2013.

Con riferimento a quanto previsto dall'art. 21 del D.Lgs. 33/2013 in ordine alla necessità di evidenziare, in sede di relazione illustrativa, gli effetti attesi in esito alla sottoscrizione del contratto integrativo in materia di produttività ed efficienza dei servizi erogati, anche in relazione alle richieste dei cittadini, si rappresenta quanto segue.

I contenuti dell'accordo vanno a sospendere l'applicazione di un criterio per l'erogazione delle fasce economiche limitatamente per il periodo in cui la progressione economica orizzontale non può trovare applicazione.

Non si rilevano quindi conseguenze dirette sulla produttività ed efficienza dei servizi erogati derivanti dall'accordo in esame.

Al fine di adempiere alle disposizioni previste dalla Circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 25 dd. 19.7.2012, si riportano di seguito le riflessioni inerenti gli adempimenti di cui agli art. 10 e 11 del D.Lgs. 150/2009 e s.m.e i., come già illustrati nella relazione illustrativa prot. 28878 dd. 18.06.2013 inerente l'accordo recante: "*Accordo sull'utilizzo delle risorse del fondo della produttività. Esercizio 2013*" (parere positivo del Collegio Sindacale di cui al verbale n. 37, pag. 14/2013 del Libro delle Adunanze e Deliberazioni del Collegio Sindacale).

Si fa presente che le riflessioni di seguito sviluppate sono relative ad elementi specifici richiesti dagli schemi di relazione Ministeriali cui l'Amministrazione provvede a dare puntuale replica, ma non sono specificamente inerenti ai contenuti dell'accordo in esame.

L'art. 16 del D. Lgs. 150/2009 ha precisato che per le Regioni e le Amministrazioni del Servizio Sanitario trovano diretta applicazione esclusivamente le disposizioni dell'art. 11, commi 1 e 3, fermo restando l'obbligo per le Regioni di adeguare i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 3, 4, 5, comma 2, 7, 9, 15, comma 1.

Pertanto, con riferimento ai principi di misurazione e valutazione della performance introdotti dalla normativa, va evidenziato che già la L.R. 49/96 e s.m. e i. aveva delineato il processo di programmazione e controllo degli enti e delle aziende del SSR, prevedendo definizione dei piani di attività (articolati in obiettivi e indicatori) e delle relative risorse economico – finanziarie e strumentali destinate a supportarli.

Inoltre, la stessa norma già prevedeva l'adozione, da parte delle Aziende, di processi di budget quale strumento di governo e di monitoraggio dei livelli di efficienza.

In applicazione della L.R. 49/96, l'Azienda per i Servizi Sanitari n. 1 "Triestina" ha già da tempo definito e reso effettivo un sistema di gestione per budget che prevede la definizione di obiettivi quali - quantitativi di attività ed inerenti la crescita professionale, lo sviluppo organizzativo, il soddisfacimento degli utenti, nonché delle risorse necessarie al loro perseguimento, assegnati ai Centri di Responsabilità.

In linea con i principi di cui al citato D. Lgs. 150/2009, la Regione Friuli Venezia Giulia ha adottato la legge 11 agosto 2010, n. 16 recante "*Norme urgenti in materia di personale e di organizzazione nonché in materia di passaggio al digitale terrestre*" che, in particolare, all'art. 6 disciplina la "*Valutazione delle prestazioni*".

L'art. 6 "*Valutazione delle prestazioni*", della suddetta legge ha previsto, al fine di valutare la prestazione organizzativa e individuale del personale, l'adozione progressiva, da parte delle Amministrazioni, di un apposito sistema di misurazione e di valutazione, senza stabilire una precisa tempistica e/o un termine di adozione, secondo gli elementi di cui al comma 2 del medesimo articolo 6 e pertanto:

- adozione di un documento programmatico o piano della prestazione;
- adozione di un documento di relazione sulla prestazione che evidenzi, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse, rilevando gli eventuali scostamenti;
- adozione di sistemi per la totale accessibilità.

Inoltre, il comma 4 del citato art. 6 ha previsto altresì che ogni amministrazione si doti di un organismo indipendente di valutazione della prestazione, in sostituzione del nucleo di valutazione, che eserciti in piena autonomia le attività previste, nonché le attività di controllo strategico riferendo, in proposito, al Direttore Generale dell'Azienda.

Al fine di dare applicazione alla normativa regionale, con delibera n. 473 dd. 29.12.2011 l'A.S.S. n. 1 "Triestina" ha provveduto a costituire l'Organismo Indipendente di Valutazione della Prestazione (O.I.V.), in sostituzione del Nucleo di Valutazione, con decorrenza 01.01.2012.

In prima battuta, l'Azienda ha quindi sottoposto al predetto Organismo tutta la documentazione utile ed inerente il sistema incentivante dell'esercizio 2011, al fine di acquisire valutazioni ed osservazioni tali da poter migliorare il sistema in essere.

Infine, va altresì evidenziato che le vigenti disposizioni in materia di impieghi del fondo e valutazione dei risultati, di cui agli artt. 181 e 182 del citato contratto aziendale entrato in vigore il 9 giugno 2005, come modificato da successivo testo dd. 12.07.2012, già prevedono, pur in assenza del piano della prestazione, l'attribuzione di obiettivi al personale, riepilogati nel Progetto Complessivo Aziendale, l'elaborazione di una relazione sulla realizzazione degli obiettivi prefissati, la totale accessibilità a tutto il personale coinvolto delle informazioni sia in sede di definizione degli obiettivi che dei risultati raggiunti, la valutazione da parte di un organismo terzo, nonché la liquidazione dei compensi in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi prefissati e secondo le percentuali stabilite nel medesimo testo.

Pertanto, il sistema di definizione degli obiettivi con la metodologia budgetaria, la valutazione dei risultati e la liquidazione dei compensi dell'A.S.S. n. 1 "Triestina", come definiti dal citato contratto aziendale del 2005 e s.m. e i., risultano già aderenti ai principi introdotti dal D. Lgs. 150/2009 e s.m. e i., ed ai contenuti di cui alla L.R. 16/2010, attualmente applicabili.

Si evidenzia inoltre che nella sezione del sito internet "*Amministrazione trasparente*" sono in fase di pubblicazione tutte le informazioni e i dati richiesti da specifiche norme di legge, al fine di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di trasparenza, buon andamento e imparzialità dell'azione.

Modulo II – Illustrazione dell'articolato del contratto

Si evidenzia innanzitutto che l'ipotesi di accordo, sottoscritta dalle Delegazioni Trattanti dell'A.S.S. n. 1 "Triestina" in data 14 novembre 2013, è relativa alla parziale modifica dell'accordo dd. 28.09.2011 ed inerente i criteri per la progressione economica orizzontale.

In particolare, l'accordo in esame provvede ad abrogare i commi 3, 4 e 5 dell'art. 9 dell'accordo dd. 28.09.2011 che prevedevano la valutazione annuale delle prestazioni individuali svolte con decorrenza dall'esercizio 2010.

Un tanto, a seguito di quanto previsto dall'art. 9, comma 1 del D.L.78/2010, convertito nella L.122/2010, con riferimento al blocco del trattamento accessorio del personale ed alla conseguente scelte delle Delegazioni Trattanti di non dar luogo alla definizione delle graduatorie per il triennio 2011, 2012 e 2013.

Peraltro, con l'accordo in esame, le parti, in aderenza ai principi già espressi con il citato contratto integrativo dd. 28.09.2011, si sono impegnate ad avviare una fase di confronto congiunto in ordine alla necessità di revisionare il sistema vigente di valutazione delle prestazioni individuali svolte, al fine di addivenire alla definizione e gestione, a regime, di un sistema di valutazione funzionale ed efficiente.

Con il testo della pre intesa in argomento viene innanzitutto dato atto del combinato disposto di cui all'art. 65 c. 5 del D. Lgs 150/2009 e della circolare del Dipartimento di Funzione Pubblica n. 7/2010, con il quale viene stabilito che le disposizioni relative alla contrattazione collettiva nazionale di cui al decreto in argomento si applicano dalla tornata successiva a quella in corso.

Ne deriva che l'art. 4 del CCNL dd. 07.04.1999, inerente la contrattazione integrativa aziendale, risulta essere tutt'ora in vigore.

Come specificamente descritto nelle premesse dell'ipotesi di Accordo, il predetto art. 4, c. 3, secondo alinea, prevede che, in sede di contrattazione collettiva integrativa, vengano completati ed integrati i criteri per la progressione economica orizzontale.

Si conferma pertanto, in questa sede, che le materie trattate nella pre intesa di cui all'oggetto rientrano in quelle che sono specificamente demandate alla trattazione decentrata e pertanto in coerenza con le direttive del D. Lgs 150/2009.

Con riferimento agli elementi di cui al Modulo II, lett. d), e) e f) degli schemi della Circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 25 dd. 19.7.2012, si riportano di seguito le riflessioni già esposte nella relazione tecnico-finanziaria prot. 28878 dd. 18.06.2013 inerente l'accordo recante: *"Accordo sull'utilizzo delle risorse del fondo della produttività. Esercizio 2013"* (parere positivo del Collegio Sindacale di cui al verbale n. 37, pag. 14/2013 del Libro delle Adunanze e Deliberazioni del Collegio Sindacale).

Come già più volte illustrato, tutte le risorse del fondo della produttività vengono destinate alla valorizzazione di obiettivi specifici, sulla base dei principi fondamentali stabiliti dal D. Lgs 150/2009, e pertanto, mediante:

- la definizione degli stessi;
- dei valori attesi di risultato;
- dei rispettivi indicatori.

L' accordo sull'utilizzo delle risorse del fondo della produttività dell'esercizio 2013 siglato in data 03.07.2013, consente pertanto, anche alla luce della nuova normativa, il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse nell'ambito del fondo contrattuale a ciò deputato, nonché l'attivazione di un sistema incentivante aderente ai principi di cui all'art. 18, comma 2 del D.Lgs 150/2009 (divieto di distribuire incentivi e premi in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi).

Infine, con riferimento a quanto richiesto dalla Parte II – Modulo 2, pag. 6, lett e) della circolare MEF n. 25 dd. 19.07.2012 ed inerente l'illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche, finanziate dal fondo di competenza, ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs.150/2009, si ritiene opportuno richiamare l'accordo dd. 28.09.2011 (parere positivo del Collegio Sindacale di cui al verbale dd. 02.09.2011, pag. 119/2010 del Libro delle Adunanze e Deliberazioni del Collegio Sindacale), con il quale si è provveduto ad adeguare i criteri

per la progressione economica orizzontale, ai principi di selettività e concorsualità.

Nel richiamare il suddetto accordo va precisato che le modifiche ai criteri per la progressione economica orizzontale operate con la preintesa in argomento non intervengono sui contenuti del regolamento che rimane pertanto in vigore, ma si limitano a sospendere l'applicazione del criterio del sistema di valutazione in un contesto in cui, per effetto delle norme vigenti, non è consentita l'erogazione delle fasce economiche.

Va altresì evidenziato infine che le progressioni economiche attivate dall'A.S.S. n. 1 per il triennio 2008-2009-2010 sono state applicate secondo i criteri di selettività e concorsualità e pertanto in aderenza alla normativa sopra citata.

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
dott. a Cinzia CONTENTO
- firmato -

VISTO:
IL SOSTITUTO DEL RESPONSABILE
DELLA SC FINANZA E CONTROLLO
dott. Lorenzo IRMI
- firmato -

RELAZIONE TECNICO - FINANZIARIA

all'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo del personale del Comparto "Parziale modifica dell'Accordo dd. 28.09.2011 recante -Criteri per la Progressione Economica Orizzontale".

Come già esplicitato nella relazione illustrativa il contratto collettivo integrativo in argomento è relativo alla modifica di una parte dell'accordo dd. 28.09.2011.

Le modifiche di cui al citato accordo, già illustrate nella precedente relazione illustrativa, sono inerenti esclusivamente alla sospensione della fase di valutazione delle prestazioni individuali per il periodo in cui non è consentita l'erogazione delle fasce economiche.

Si evidenzia pertanto che il presente accordo non comporta alcun incremento di costi a carico dell'Azienda, in quanto i contenuti dello stesso non intervengono sulle risorse destinate alla progressione economica orizzontale né in fase di quantificazione delle stesse né, tanto meno, nella successiva fase di distribuzione.

In applicazione del paragrafo 1.2 della medesima circolare, si provvede comunque a completare di seguito la relazione, riportando i singoli moduli previsti dagli schemi del Ministero, completati dalla forma "*parte non pertinente allo specifico accordo illustrato*", demandando all'Organo di certificazione la valutazione della coerenza delle sezioni omesse.

MODULO I – LA COSTITUZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA: *parte non pertinente allo specifico accordo illustrato;*

MODULO II – DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA: *parte non pertinente allo specifico accordo illustrato;*

MODULO III – Schema generale riassuntivo del fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente fondo certificato dell'anno precedente: *parte non pertinente allo specifico accordo illustrato;*

MODULO IV – Compatibilità economico – finanziaria e modalità di copertura degli oneri del fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio: *parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.*

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
dott. a Cinzia CONTENTO
- firmato -

VISTO:
IL SOSTITUTO DEL RESPONSABILE
DELLA SC FINANZA E CONTROLLO
dott. Lorenzo IRMI
- firmato -