



Azienda pubblica di servizi alla persona
"OPERA PIA COIANIZ"
TARCENTO

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
TRIENNIO 2023 - 2025

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

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

Data di sottoscrizione		13 dicembre 2023	
Periodo temporale di vigenza		Triennio 2023-2025	
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Sandro Bruno – Direttore generale; Membro: Francesca RIOSA – Coordinatore di Direzione generale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): UIL-FPL, FP-CGIL, CISL-FP, NURSIND RSU Aziendale: Carlo BORTOLUSSI, Alberto CECIO, Stefania RIZZI, Marco TOMASINO, Anisoara TUDORII Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): UIL-FPL, FP-CGIL, CISL-FP, RSU	
Soggetti destinatari		Personale dipendente non dirigente dell’Azienda pubblica di servizi alla persona “Opera Pia Coianiz”	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Costituzione fondi, erogazione di trattamenti economici, contingenti personale esonerato dagli scioperi	
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.	È stata acquisita la certificazione dell’Organo di controllo interno (Revisore contabile) in data 19.09.2024.	
		L’Organo di controllo interno non ha effettuato alcun rilievo.	
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il triennio 2023-2025 è stato approvato con deliberazione del Consiglio d'Amministrazione n. 14 del 3 agosto 2023	
		Il Programma triennale per la trasparenza e l’integrità 2023-2025 previsto dall’art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013 è stato approvato con deliberazione del Consiglio d'Amministrazione n. 11 del 28 aprile 2023.	
		L'amministrazione procede alle pubblicazioni sul sito internet, sezione Amministrazione Trasparenza, in ottemperanza a quanto stabilito dal D. Lgs. 33/2013.	
		La Relazione della Performance è stata validata dall’OIV ai sensi dell’articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 in data 25.03.2024	
Eventuali osservazioni. nessuna			

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)

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Il Contratto Collettivo Integrativo è così articolato:

Parte Prima

PRINCIPI DELLA CONTRATTAZIONE E RISORSE ECONOMICHE

ART. 1 – principi della contrattazione

ART. 2 – Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto. In particolare il contratto concerne il periodo 1° gennaio 2023 - 31 dicembre 2025. Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa disposizione del presente contratto. È stabilita una verifica annuale della ripartizione dei fondi e dell'applicazione complessiva del Contratto Collettivo Integrativo

ART. 3 – costituzione dei Fondi e suddivisione rispetto alla loro destinazione

Parte Seconda

CRITERI GENERALI DELLA RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DEI FONDI E SISTEMA CLASSIFICATORIO

ART. 4 – vengono confermati i criteri per l'attribuzione ai dipendenti delle Indennità di cui all'art. 106 del Contratto collettivo nazionale di lavoro 2.11.2022.

ART. 5 – la parte di Fondo premialità e condizioni di lavoro destinata alla remunerazione del conseguimento degli obiettivi di performance collettivi è stabilita in € 70.000,00 e le modalità di erogazione sono quelle della parte terza del "Sistema di misurazione e valutazione dei processi messi in atto per lo svolgimento delle attività ed il conseguimento degli obiettivi - incentivazione del personale dipendente"

ART. 6 – la parte di Fondo premialità e condizioni di lavoro destinata alle responsabilità di servizio o al ruolo di responsabili integratori è stabilita in € 40.000,00 e le modalità di erogazione sono quelle della parte quarta del "Sistema di misurazione e valutazione dei processi messi in atto per lo svolgimento delle attività ed il conseguimento degli obiettivi - incentivazione del personale dipendente"

ART. 7 – viene regolamentata l'erogazione del Fondo premialità e condizioni di lavoro destinata al disagio per richiamo in servizio di personale turnista;

ART. 8 – vengono esplicitate le modalità di determinazione delle singole indennità correlate agli incarichi di funzione assegnati con determinazione del Direttore Generale

ART. 9 – vengono richiamate le modalità di assegnazione dei differenziali economici di professionalità, stabilite nel Sistema già sopra richiamato, e fissato il numero di differenziali da assegnare a decorrere dal 1°01.2023.

ART. 10 – si stabiliscono i tempi delle liquidazioni degli istituti economici di cui al Contratto Collettivo Integrativo.

Parte Terza

REGOLAMENTAZIONE INTERNA SUI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI E SULLE PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO E CONCILIAZIONE DEI CONFLITTI IN CASO DI SCIOPERO

ART. 13 – si definiscono i servizi da considerare essenziali e si individuano i contingenti professionali e numerici di personale che verrà esonerato dallo sciopero al fine di garantire le prestazioni indispensabili precedentemente individuate

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

I fondi di cui agli articoli 102 e 103 del C.C.N.L. 2.11.2022 sono così costituiti:

		stanziamento
Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali	art. 102	€ 218.000,00
Fondo premialità e condizioni di lavoro	art. 103	€ 194.000,00
		€ 412.000,00

I fondi sopra riportati vengono così suddivisi rispetto al loro utilizzo:

	Stanziamento
Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali:	
· indennità correlate agli incarichi di funzione organizzativa e professionale	€ 94.700,00
· differenziali economici di professionalità	€ 94.080,00
· assegni ad personam attribuiti a dipendenti già in servizio presso un'Azienda/Ente del comparto	
· indennità di coordinamento, già ad esaurimento	€ 1.680,00
· indennità di qualificazione professionale	€ 9.300,00
· indennità professionale specifica	€ 18.240,00

Fondo premialità e condizioni di lavoro:	
· compensi di lavoro straordinario	€ 10.000,00
· indennità correlate alle condizioni di lavoro (indennità di turno, di servizio notturno e festivo)	€ 72.000,00
· premi correlati alla performance organizzativa o individuale	€ 110.000,00
· indennità di richiamo	€ 2.000,00
	€ 412.000,00

C) effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le erogazioni sono effettuate con riferimento al vigente Sistema di misurazione e valutazione dei processi messi in atto per lo svolgimento delle attività ed il conseguimento degli obiettivi - incentivazione del personale dipendente che implica le necessarie garanzie di rispetto della meritocrazia di cui si riporta il relativo estratto:

PARTE TERZA - LA VALUTAZIONE DEI PREMI ANNUALI COLLEGATI AD OBIETTIVI COLLETTIVI

La parte del fondo – attualmente disciplinata dall'art. 103 del C.C.N.L. Comparto Sanità 2.11.2022 - identificata come "premierità" è in parte collegata al conseguimento di obiettivi operativi collettivi assegnati al servizio o all'unità operativa; la Direzione generale e i Direttori d'Area identificano in base al "Regolamento di Organizzazione" i Servizi - o in casi particolari le Unità Operative - ai quali assegnare obiettivi di breve termine o segmenti di obiettivi di medio-lungo termine da conseguire nell'anno di riferimento.

La valutazione degli obiettivi raggiunti nell'anno precedente è fatta nel periodo che va dal 15 febbraio al 28 febbraio di ciascun anno.

Il conseguimento del risultato collettivo si traduce in assegnazione del budget in base alla seguente tabella:

grado di conseguimento dell'obiettivo	percentuale di budget assegnato
A	100%
B	60%
C	40%

dando atto che ciascun obiettivo prevede una scala descrittiva o numerica per identificare in quale categoria si colloca il risultato conseguito.

Il punteggio relativo della scheda è quello derivante dalla somma dei punteggi ottenuti in due item selezionati dal dipendente all'inizio dell'anno, sui quali il medesimo sceglie di essere valutato e altri scelti immediatamente dopo dal valutatore

Il numero di item a scelta del valutatore è differenziato in relazione aree di classificazione professionale secondo quanto riportato nella tabella successiva:

Area C.C.N.L. Comparto Sanità 2.11.2022	Items scelti dal dip.	Items scelti dal RUO	Punteggio max. ragg.
del personale di supporto (ex cat. A e B)	2	2	12
degli operatori (ex cat. Bs)	2	2	12
degli assistenti (ex cat. C)	2	3	15
dei professionisti della salute e dei funzionari (ex cat. D e Ds)	2	3	15

Il dipendente può decidere di demandare al valutatore anche la scelta dei due item di propria competenza.

In ogni caso il dipendente deve fare la scelta rispettando la regola che almeno uno dei due item di sua competenza deve essere diverso da quelli che aveva scelto nell'anno precedente.

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;

Anche le assegnazioni dei differenziali economici di professionalità, introdotti dall'art. 19 del CCNL Comparto Sanità 2.11.2022 in sostituzione della progressione economica orizzontale, sono effettuate con riferimento al vigente SISTEMA soprarichiamato che implica le necessarie garanzie di rispetto della meritocrazia come sottoriportato.

PARTE QUINTA - L'ATTRIBUZIONE DI DIFFERENZIALI ECONOMICI

L'assegnazione dei differenziali economici avviene mediante selezione interna a seguito di notizia dell'avvio del procedimento fatta a tutti i dipendenti a tempo indeterminato che risultino in posizione utile in base agli atti in possesso dell'Azienda.

Per il riconoscimento del diritto alla partecipazione della selezione, il dipendente deve essere in possesso, dei requisiti previsti dal CCNL.

L'ammissione dei dipendenti in possesso dei requisiti richiesti dal CCNL per la partecipazione alle selezioni avviene d'ufficio sulla base della documentazione esistente agli atti del "Servizio Organizzazione e gestione del personale".

L'istruttoria ha come esito una graduatoria fatta sommando, per ciascun dipendente:

- per una quota pari al 70%, la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità. Il punteggio considerato è quello totale della scheda di valutazione e non quello parziale che si utilizza per i premi annuali;
- per una quota pari al 10%, la valutazione dell'esperienza professionale maturata: servizi prestati, anche a tempo determinato e a tempo parziale, presso Aziende od Enti del comparto Sanità nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo;
- per una quota pari al 20%, la valutazione delle capacità professionali acquisite: funzioni di coordinamento o incarichi specifici formalmente conferiti; attività comportanti particolari responsabilità o richiedenti attitudini specifiche.

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

il risultato atteso è quello di strutturare l'organizzazione interna del lavoro ottenendo risultati di efficacia sulle unità operative ed i servizi e stimoli organizzativi provenienti dai responsabili integratori e dall'attivazione dei sistemi operativi.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Tarcento, lì data della sottoscrizione digitale

IL DIRETTORE GENERALE

dott. Sandro BRUNO

*Documento informatico firmato digitalmente
che sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa,
ai sensi del D. Lgs 82/2005 s.m.i. e norme collegate*