

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

<p>Data di sottoscrizione</p>	<p>- 20 luglio 2016: CIA - area personale del Comparto - ad oggetto: "Proposta di premio per la qualità delle prestazioni individuali. Anno 2014"</p> <p>- 6 settembre 2016 CIA - area personale del Comparto - ad oggetto: "Premio per la qualità delle prestazioni individuali. Anno 2014 e anno 2015"</p>
<p>Periodo temporale di vigenza</p>	<p>Erogazione fondo per la qualità della prestazione individuale – anno 2014 e anno 2015 -.</p>
<p>Composizione della delegazione trattante</p>	<p>Delegazione Trattante di Parte Pubblica:</p> <p>Direttore Sanitario, o Suo delegato; Direttore Amministrativo, o Suo delegato; Direttore SocioSanitario, o Suo delegato; Dirigente Responsabile UOC Risorse Umane (con funzioni di Coordinatore della Delegazione Trattante); Direttore SITRA; Dirigente delle Professioni Sanitarie - Area Infermieristica ed Ostetrica - (il quale interviene per trattazione di materie di specifica competenza); Dirigente delle Professioni Sanitarie – Area Tecnica e Riabilitativa - (il quale interviene per trattazione di materie di specifica competenza); Direttore Medico del Presidio Ospedaliero Lomellina; Direttore Medico del Presidio Ospedaliero Oltrepò; Dirigente UOC Affari Generali; Dirigente UOS Coordinamento Strutture ambulatoriali extra-ospedaliere; Dirigente UOC Direzione Distretto PO Lomellina; Dirigente UOC Direzione Distretto PO Oltrepò.</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle)</p> <p>RSU, FIALS, FSI, FP CGIL, UIL FPL, NURSING UP, CISL FP, NURSIND</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie di Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (elenco sigle):</p> <p>CGIL FP, CISL FPS, UIL FPL, FIALS, FSI, NURSING UP</p>
<p>Soggetti destinatari</p>	<p>Personale del Comparto identificato dai competenti Responsabili in considerazione del fatto che il medesimo abbia partecipato a specifici progetti secondo criteri identificativi concordati con le OO.SS. di categoria.</p>
<p>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</p>	<p>Con CIA del 25 maggio 2016 le Parti hanno contrattato i criteri distributivi del fondo per la qualità della prestazione individuale, di cui all'art.48 CCNL 1 settembre 1995, avendo a riferimento l'importo consolidatosi per l'anno 2014.</p> <p>A tale proposito, corre l'obbligo di segnalare che questa ASST (già Azienda Ospedaliera della Provincia di Pavia e già ASL Unificata di Pavia), ha, da sempre, distribuito il fondo per la qualità della prestazione individuale, il cui ammontare, corrispondente al 5% del "fondo per la produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali", è sempre stato ritualmente concordato con le OO.SS. di categoria.</p> <p>L'ammontare consolidatosi nell'anno 2014 non era stato distribuito nell'anno 2015, intendendo la pregressa Direzione Generale procedere a</p>

detta erogazione unicamente a seguito di accordo sottoscritto all'unanimità da tutte le Sigle sindacali abilitate alla contrattazione integrativa.

Insiadatasi la nuova Direzione Generale a decorrere dal 1 gennaio 2016 ed intendendo detta Direzione, al fine di evitare la "paralisi dell'attività di contrattazione integrativa", procedere anche a seguito di accordi a maggioranza, i Rappresentanti sindacali dell'area del Comparto abilitati alla contrattazione integrativa hanno espressamente richiesto, quale "coda contrattuale", l'apertura di contrattazione ai fini dell'erogazione del premio in argomento - anno 2014 -.

A seguito di ciò, in data 25 maggio 2016 è stato sottoscritto CIA da tutte le Sigle sindacali, ad eccezione di FIALS. (Vedi allegato CIA 25 maggio 2016).

In data 21 giugno 2016, è pervenuta nota del Legale di FIALS (ritualmente assunta al protocollo aziendale ed allegata alla presente relazione descrittiva).

Alla predetta nota, adombrante il sospetto di illegittimità nella condotta aziendale in ordine all'applicazione del richiamato art.48 ed alla previsione di erogazione del premio per la qualità della prestazione individuale in argomento, è stato dato riscontro, previa acquisizione di pareri legali, con nota a firma del Dirigente Responsabile dell'UOC Risorse Umane, datata 20 luglio 2016 prot. gen. 35721, (allegata alla presente).

Nella richiamata nota aziendale del 20 luglio 2016 vi è contezza dell'iter logico-giuridico seguito da questa Azienda ai fini dell'esame delle censure rivolte da FIALS, nonché ai fini della conseguente costruzione del riscontro inviato alla predetta Sigla sindacale.

Ad ogni buon conto, si allega memorandum riassuntivo.

In data 6 settembre 2016, le Parti si sono nuovamente incontrate in sede di contrattazione integrativa e, dopo aver dato atto di tutto quanto sopra, in ordine alla questione in argomento, dopo la sottoscrizione di CIA datato 25 maggio 2016, hanno provveduto alla sottoscrizione di nuovo CIA, firmato da tutte le Sigle sindacali presenti ad eccezione di FIALS, con finalità di:

- erogazione del premio per la qualità della prestazione individuale secondo i criteri definiti nel precedente accordo del maggio 2016. L'applicazione dei criteri in argomento si traduce necessariamente in azioni progettuali identificate dalle parti quali azioni di particolare interesse per l'Azienda medesima,

- erogazione del fondo accantonato in riferimento al biennio 2014/2015, ciò allo scopo di evitare la riapertura di "coda contrattuale" in riferimento al premio in argomento per l'anno 2015,

- rispetto del limite del 7% del personale in servizio, (di cui al comma 2 del richiamato art.48), quale personale cui erogare, per ogni distinta annualità, il premio in argomento. (I dipendenti dovranno essere individuati a cura dei competenti Responsabili in considerazione della loro effettiva partecipazione alle azioni progettuali identificate sulla scorta dei criteri definiti dalle Parti in data 25 maggio 2016). In tal modo, si è dato atto della correttezza dell'osservazione contenuta in nota FIALS del 21 giugno 2016 in ordine al doveroso rispetto del "tetto massimo dei premiati" di cui al comma 2 del citato art.48, con successiva conformità dell'operato aziendale alla rilevata censura di FIALS.

Le azioni progettuali in argomento sono state identificate come di particolare interesse per l'Azienda, trattandosi di:

- azioni di supporto ad attività istituzionali di grande rilevanza, dettagliatamente identificate nel documento allegato al CIA del 25 maggio 2016,

- rinuncia a congedi ordinari, mai successivamente monetizzati, allo scopo di rendere attività istituzionale finalizzata al rispetto di cogenti scadenze,

	<p>- assunzione di particolari responsabilità esulanti dal profilo professionale di inquadramento o assunzione di particolari responsabilità in ipotesi di assenza o ridotta presenza del competente Responsabile,</p> <p>- accoglimento di richieste aziendali in ordine a contrazione di part-time o variazione orario di lavoro in costanza di rapporto a tempo parziale, senza averne il dipendente obbligo in tal senso,</p> <p>- attività usurante in sede di front-office,</p> <p>- partecipazione a progetti di area infermieristica di particolare rilevanza quali l'espianto di organi,</p> <p>- attività in reparti ove si è registrata particolare carenza di personale,</p> <p>- attività resa, a supporto della Direzione Generale, anche nelle giornate di sabato e domenica.</p> <p>Questa ASST, pur a seguito del CIA sottoscritto in data 6 settembre 2016, non ha provveduto all'applicazione del medesimo in attesa del rituale parere che il Collegio Sindacale è chiamato ad esprimere.</p> <p>In data 6 ottobre 2016 con numeri progressivi 48521 e 48522 è stato assunto al protocollo generale di questa ASST esposto presentato da FIALS innanzi a Presidenza del Consiglio dei Ministri- Dipartimento della Funzione Pubblica – Ispettorato per la Funzione Pubblica -; Ministero dell'Economia e della Finanza – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato – Ispettorato Generale per la Contabilità e la Finanza Pubblica ; ARAN, avverso i CIA sottoscritti, rispettivamente, in data 25 maggio 2016 e 6 settembre 2016, di cui alla presente relazione descrittiva. Le censure sull'operato di questa ASST in ordine ai contenuti del richiamati CIA, dedotte da FIALS nell'esposto di cui sopra, ripercorrono le censure già contenute in nota FIALS del 21 giugno u.s.. Le argomentazioni addotte da questa Azienda in ordine alla legittimità del proprio operato sono esposte in nota aziendale del 20 luglio u.s. e nell'allegato memorandum. E', comunque, certo, che questa ASST ha tenuto conto della corretta censura di FIALS in ordine al rispetto del limite, per singola annualità, del 7% del personale dipendente quale personale destinatario del premio in argomento.</p>	
<p>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno.</p> <p>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p>	<p>In attesa di parere del Collegio Sindacale</p>
	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>Con deliberazione n.82 del 29 febbraio 2016 è stato approvato il "Piano della performance", previsto dall'art. 10 del decreto legislativo n.150/2009</p> <p>Con deliberazione n.16 del 29 gennaio 2016 è stato approvato il "Programma triennale per la trasparenza e l'integrità".</p> <p>L'art.11, commi 6 e 8 del decreto legislativo n.150/2009, è stato abrogato dal decreto legislativo n.33/2013.</p> <p>Questa ASST ha pubblicato sul proprio sito il "Piano delle Performance 2016/2018" e la "Relazione sulla Performance 2015"</p>
		<p>La Relazione della Performance – anno 2015 – è stata validata dal NVP aziendale in data 14 giugno 2016.</p>

Eventuali osservazioni

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, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata

Si rimanda alla relazione descrittiva - Modulo 1 - Scheda 1.1 Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica) -

- b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

- c) gli *effetti abrogativi impliciti*, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa

I CIA 25 maggio 2016 e 6 settembre 2016 sostituiscono pregresso contratto, stipulato dall'ex ASL Unificata di Pavia, successivamente Azienda Ospedaliera di Pavia sino al 31 dicembre 2015.

- d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di *meritocrazia* e *premiabilità* (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

I CIA sottoscritti in data 25 maggio 2016 e 6 settembre 2016, nel prevedere l'erogazione del premio per la prestazione individuale – anno 2014 e anno 2015 – a dipendenti numericamente compresi, per ogni singola annualità, nel limite del 7% di cui all'art.48, comma 2, CCNL 1 settembre 1995 – area personale del Comparto – e s.m.i. , previa concordanza con le OO.SS. di categoria dei criteri distributivi, nonché previa individuazione, ad opera dei competenti Dirigenti, da effettuarsi necessariamente a consuntivo al fine di attestare l'effettivo merito dei Dipendenti destinatari del premio in argomento, sono del tutto coerenti e conformi con le previsioni di cui al decreto legislativo n.150/2009 e s.m.i., il quale, nel titolo III – capo I – art.17 reca "*strumenti di valorizzazione del merito e metodi di incentivazione della produttività e della qualità della prestazione lavorativa informati a principi di selettività e concorsualità nelle progressioni di carriera e nel riconoscimento di incentivi*". Inoltre, al successivo art.18, comma 1, è previsto che: "*le Amministrazioni pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa ed individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzano di Dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi , sia economici che di carriera*". Mentre il comma 2 del richiamato art.18 recita: "*è vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente decreto*".

- e) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di *selettività delle progressioni economiche* finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio)

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

- f) illustrazione dei *risultati attesi* dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.

I criteri e le conseguenti azioni che sono stati individuati, ai fini dell'erogazione del premio per la qualità della prestazione individuale – anno 2014 e anno 2015 - e contrattati con le OO.SS. di categoria in sede di CIA del 25 maggio 2016, con successiva conferma in sede di CIA 6 settembre 2016, sono del tutto coerenti con i Piani delle

Performance che ASST di Pavia ha ritualmente approvato ed attuato per gli anni 2014 e 2015. A tale proposito, si segnala l'acquisizione in atti, (come da documentazione conservata presso il Controllo di Gestione aziendale), di rituale validazione del Nucleo di Valutazione delle Performance/Prestazioni aziendale in ordine alla "Relazione annuale della Performance" – anno 2014 e anno 2015 - , relazione che, complessivamente, raggruppa e descrive le singole relazioni dirigenziali sullo stato di attuazione, per singola struttura organizzativa, della Performance annuale di competenza.

g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.

Nulla da dichiarare.

Data, 27 ottobre 2016

Firma, Il Dirigente Responsabile U.O.C. Risorse Umane

(Dott. ssa Giovanna Beatrice)

A handwritten signature in black ink, appearing to read "G. Beatrice", written over the typed name in parentheses.