



Politiche e gestione delle risorse umane

Direttore Santo Radici

**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		17 maggio 2017
Periodo temporale di vigenza		Fino a sottoscrizione di nuovo accordo in materia
Composizione della delegazione trattante		<b>Parte Pubblica:</b> Direttore Generale, Direttore Amministrativo, Direttore Sanitario, Direttore Sociosanitario, Direttore UOC Direzione professioni sanitarie sociali, Direttore UOC Direzione medica presidio ospedaliero, Direttore UOC Politiche e gestione delle risorse umane <b>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</b> FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, FIALS, FSI, NURSIND, NURSING UP <b>Organizzazioni sindacali firmatarie:</b> FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, FIALS, FSI, NURSIND
Soggetti destinatari		Personale dell'area contrattuale del comparto
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Integrazione criteri di utilizzo fondo produttività collettiva (All.4 CCIA 23.01.2017)
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 in data <u>9.06.2017</u>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance triennio 2017-2019 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 con delibera n. 139 del 26.01.2017
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 con delibera n. 140 del 29.01.2016
		Il piano della performance e il Programma triennale della trasparenza e l'integrità sono stati pubblicati ai sensi dell' art. 10 comma 8 del d.lgs. 33/2013 sull'home page dell'Azienda, in specifica sezione "Amministrazione Trasparente"
		La Relazione della Performance, adottata con delibera n. 1174 del 1.07.2016, è stata validata ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del d.lgs. n. 150/2009 dal Nucleo di Valutazione delle prestazioni in data 23.06.2016
Eventuali osservazioni		



**Politiche e gestione delle risorse umane**

Direttore Santo Radici

**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 del contratto**

Il CCIA sottoscritto in data 23.01.2017 con le RSU/OO.SS. dell'area contrattuale del comparto disponeva che, nel corso del 2017, si procedesse alla revisione, in logica aziendale e alla luce dei fondi disponibili, di alcuni istituti soppressi o mantenuti temporaneamente in essere secondo le regole precedentemente in vigore.

Il gruppo tecnico paritetico incaricato di tale revisione ha rassegnato il proprio documento conclusivo nell'incontro sindacale del 17 maggio 2017 e sulla base di ciò la delegazione trattante di parte pubblica e le RSU/OO.SS. hanno sottoscritto specifico accordo, oggetto della presente relazione.

In particolare, i criteri di valorizzazione delle attività, che sono stati rivisti o introdotti, vanno ad integrare gli elementi di calcolo della quota di produttività spettante ai singoli lavoratori.

Tali nuovi criteri sono diretti a valorizzare economicamente l'impegno profuso dal personale in attività (verificate sulla base di procedure informatiche di tracciatura e controllo dei dati), meritevoli e/o dirette al superamento di situazioni di criticità.

Nell'introduzione di tali attività viene comunque garantito il rispetto del principio di correlazione della quota economica al raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura e al contributo individuale fornito al raggiungimento agli stessi, quale risultante dalla valutazione individuale operata dal competente responsabile, convalidata dal Nucleo di valutazione delle prestazioni.

L'art. 5 dell'Allegato 4 del CCIA 23.01.2017 che disciplina i criteri generali di correlazione tra la performance conseguita dal personale e la partecipazione alla distribuzione dei fondi di produttività viene, quindi, integrato con i seguenti elementi di calcolo:

**Attività svolta durante il servizio di pronta disponibilità**

a) previsione di una quota ulteriore di produttività pari a:

€ 25,00: **in caso di 3 o più chiamate effettive o in caso di permanenza in servizio a seguito di chiamata effettiva di durata superiore alle 4 ore nei turni feriali di PD di 12 ore che ricomprendano la fascia 22.00/6.00 e nei turni di PD sabato/domenica e festivi (0/24), con esclusione, per tutti, della continuazione da fine turno;**

€ 15,00: **in caso di chiamata/e effettiva/e, al di fuori delle condizioni sopra indicate, nei turni feriali di PD di 12 ore che ricomprendano la fascia 22.00/6.00 e nei turni di PD sabato/domenica e festivi (0/24), con esclusione, per tutti, della continuazione da fine turno.**

b) riconoscimento di tale quota con cadenza trimestrale contestualmente alla liquidazione degli stati avanzamento di produttività, previa rilevazione dei rientri effettivamente garantiti come sopra descritto; la prima liquidazione, considerate le difficoltà tecnico informatiche di implementazione del



### **Politiche e gestione delle risorse umane**

*Direttore Santo Radici*

sistema per la rilevazione e pagamento delle suddette modalità, avverrà non appena il sistema sarà pronto e, a regime, in occasione del pagamento degli stati di avanzamento produttività come sopra definito.

- c) decorrenza dall'01/01/2017 con conseguente conguaglio di quanto corrisposto nel periodo transitorio previsto dal CCIA in sede di erogazione del saldo della produttività.

### **Disponibilità a coprire assenze improvvise**

- a) previsione di una quota ulteriore di produttività, pari a:

€ 25 per giornata, al **personale turnista che si rende disponibile a coprire i turni delle successive 48 ore**, a fronte di assenze non programmate e improvvise di personale.

La comunicazione telefonica/verbale del coordinatore/referente della struttura che interpella il turnista rappresenta il momento per definire il diritto al premio.

Alla comunicazione seguirà segnalazione scritta di richiesta di rientro in servizio riportante: turno orario, data, nominativo del collega da sostituire, orario di chiamata, nominativo e firma del dipendente interessato. Restano valide le modalità operative finalizzate al riconoscimento economico che saranno oggetto di informativa da diramare a cura dei competenti uffici (unità operative di afferenza dei turnisti).

Non sono comprese, nell'attribuzione di tale premio, tutte le altre variazioni di turno definite in tempi più ampi rispetto a quello sopra indicati.

- b) riconoscimento di tale quota con cadenza trimestrale contestualmente alla liquidazione degli stati avanzamento di produttività, previa rilevazione delle prestazioni effettuate nel trimestre precedente; la prima liquidazione avverrà con la prima rilevazione utile successiva alla sottoscrizione dell'accordo;
- c) decorrenza dall'01/06/2017, precisando che per il periodo 1.1.2017-31.05.2017 si procede con le modalità precedenti e concordate in sede di CCIA 23.01.2017.

### **Riconoscimento funzioni e attività di referenza**

- a) Nell'ambito dei servizi tecnico e amministrativi, la Direzione strategica si impegna a individuare nell'assetto organizzativo, durante il processo di attuazione del POAS, talune **"figure di referenza"**, sulla base dei seguenti requisiti:
- Esclusione dei dipendenti di categoria D/Ds;
  - Inclusione dei dipendenti di categoria C solo in assenza di previsione di inserimento di profili di categoria D/Ds (in organico);
  - preventiva definizione da parte del responsabile della struttura delle motivazioni di carattere organizzativo a supporto delle funzioni di "referenza";
  - esclusione dei servizi esternalizzati.

La Direzione strategica si impegna altresì alla immediata ricognizione con riferimento alle strutture con funzionigramma invariato e a completare l'intero processo ricognitorio entro il 30.09.2017.



**Politiche e gestione delle risorse umane**

**Direttore Santo Radici**

- a.1) a tali figure verrà riconosciuto un coefficiente di produttività diversificato rispetto ai loro pari, la cui ricaduta economica sia prossima ad un valore annuo di 300€;
- a.2) all'applicazione dei nuovi coefficienti si darà attuazione progressivamente al perfezionarsi della formale individuazione di tali figure da parte del responsabile della struttura, con decorrenza dal 01.01.2017 se accertata a tale data la sussistenza dei requisiti di cui al punto a) ovvero dalla formale individuazione.
- b) Vengono qualificate "funzioni particolari" le attività di **"tutoraggio all'inserimento colleghi"** (nuovi reclutati, rientri da lunghe assenze e trasferimenti da altre unità operative);
  - b.1) l'individuazione dei "tutor" è affidata in capo ai coordinatori d'intesa con la DPSS/ Direttori di struttura, in base alle competenze possedute ed alla disponibilità resa;
  - b.2) riconoscimento al tutor di una quota ulteriore di produttività pari a € 100,00 per ogni "collega inserito" fino ad un massimo di € 300,00 nell'anno di competenza;
  - b.3) la liquidazione avverrà in sede di erogazione del saldo produttività previa rendicontazione delle attività di cui trattasi;
  - b.4) decorrenza dall'1/01/2017.

**b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse**

Con deliberazione n. 559 del 22.03.2017 sono stati quantificati i fondi contrattuali dell'ASST Papa Giovanni XXIII per gli anni 2016 e 2017 determinati dalla somma dei fondi dell'ex A.O. Papa Giovanni XXIII con le quote trasferite dall'ex A.O. Treviglio e Carvaggio e dell'ex ASI di Bergamo, così come definite dall'accordo sottoscritto dal Collegio dei direttori generali in data 23.11.2016.

Sulla base di quanto sopra l'UOC Politiche e gestione delle risorse umane ha provveduto alla relativa definizione dei fondi provvisori.

Tali fondi sono suscettibili di successive variazioni per effetto del sopravvenire di un nuovo CCNL e di qualsiasi successiva determinazione avente effetto retroattivo.

L'impatto economico di tali incentivi sul fondo della produttività collettiva dell'ASST Papa Giovanni XXIII - quantificato per l'anno 2017 in € 5.391.418,00 - è stato stimato in € 185.000,00 e verrà finanziato con il corrispondente storno dalla quota del fondo di produttività collettiva riservato agli obiettivi strategici aziendali.

L'importo della quota del fondo di produttività destinato agli obiettivi strategici viene quindi fissato in € 145.000,00, di cui € 100.000,00 riservato al personale del comparto sanitario e € 45.000,00 riservato al personale amministrativo e tecnico.

**c) Effetti abrogativi impliciti**

Vengono abrogati gli accordi precedenti in materia.

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



***Politiche e gestione delle risorse umane***

***Direttore Santo Radici***

L'allegato 4 del CCLA, così come integrato dal presente accordo, definisce i criteri di correlazione tra performance conseguita, verificata da oggettivi indicatori di risultato, e la partecipazione alla distribuzione del fondo di produttività. Il sistema prevede un monitoraggio ed una verifica degli stati di avanzamento trimestrali degli obiettivi assegnati quale elemento sostanziale e necessario, insieme alla validazione da parte del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni, per l'erogazione degli emolumenti relativi alla retribuzione di produttività.

***e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche***

Non di pertinenza

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

Nel presente contratto si è provveduto ad una integrazione dei criteri di ripartizione del fondo di produttività introducendo incentivi diretti a valorizzare economicamente l'impegno profuso dal personale in attività (verificate sulla base di procedure informatiche di tracciatura e controllo dei dati), meritevoli e dirette al superamento di criticità. Tutto ciò nel rispetto del principio di correlazione della quota al raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura e al contributo individuale fornito al raggiungimento agli stessi, quale risultante dalla valutazione individuale operata del competente responsabile, convalidata dal Nucleo di valutazione delle prestazioni.



**Politiche e gestione delle risorse umane**

Direttore Santo Radici

**RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA**

*1. Modulo 1 - Scheda 1.1*

*La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa*

*2. Modulo 2*

*Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa*

*3. Modulo 3*

*Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente*

*4. Modulo 4*

*Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio*

**Politiche e gestione delle risorse umane**

Direttore Santo Radici

**PARTE II RELAZIONE TECNICO – FINANZIARIA**

Il valore dei fondi contrattuali è stato determinato dalla somma dei fondi dell'ex A.O. Papa Giovanni XXIII e delle quote trasferite dall'ex A.O. Treviglio e Caravaggio e dall'ex Asl di Bergamo - quantificate in conformità alle indicazioni e direttive regionali in materia e agli accordi sottoscritti tra le ASST e ATS coinvolte.

Sulla base di quanto sopra l'UOC Politiche e gestione delle risorse umane ha provveduto con delibera n. 559 del 22.03.2017 alla relativa definizione dei fondi provvisori.

**Modulo I****COSTITUZIONE DEL FONDO PRODUTTIVITA' COLLETTIVA****Sezione I: Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità**

Per l'anno 2017 l'importo provvisorio del fondo contrattuale della produttività collettiva dell'area contrattuale del comparto risulta essere il seguente:

<b>FONDO PRODUTTIVITA'</b>	
Ex A.O. Papa Giovanni XXIII	€ 4.907.528,00
Quota proveniente da ex A.O. Treviglio e Caravaggio	€ 294.006,40
Quota proveniente da ex Asl di Bergamo	€ 189.883,71
<b>Totale</b>	<b>€ 5.391.418,11</b>

**Sezione II: Risorse variabili**

Le risorse variabili non sono oggetto della presente intesa

**Sezione III: Decurtazione del fondo**

Dal 2011 al 2014, per la parte ascrivibile alla ex A.O. Papa Giovanni XXIII, i fondi sono stati determinati sulla scorta delle disposizioni di cui all'art. 98, comma 2 bis della legge 122/2010.

Per l'anno 2017 è stato preso a base l'importo dei fondi consolidati al 31.12.2015, come determinati ai sensi della L. 208/2015 (legge di stabilità 2016).

**Sezione IV: Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione**

a. Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione	€ 5.391.418,11
b. Totale risorse variabili sottoposto a certificazione	/
c. Totale Fondo sottoposto a certificazione	€ 5.391.418,11

**Sezione V: Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo**

Non pertinente

**Politiche e gestione delle risorse umane**

Direttore Santo Radici

**Modulo II****Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa****Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione**

Non pertinente

**Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo**

L'impatto economico dei nuovi incentivi sul fondo della produttività collettiva dell'ASST Papa Giovanni XXIII è stato stimato in € 185.000,00.

**Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare**

Non pertinente

**Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione**

a. Totale Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione	€ 5.206.418,11
b. Totale Destinazioni specificamente regolate dal presente contratto integrativo (stima)	€ 185.000,00
c. Totale eventuali destinazioni ancora da regolare	-
d. Totale definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione	€ 5.391.418,11

**Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo**

Nulla da esporre

**Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale**

Sia la quantificazione che gli utilizzi del fondo avvengono in assoluto rispetto delle disposizioni dei Contratti Nazionali di lavoro e delle norme in materia.

**Modulo III****SCHEMA GENERALE RIASSUNTIVO DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA E IL CONFRONTO CON IL CORRISPONDENTE FONDO CERTIFICATO DELL'ANNO 2016****A) Costituzione del fondo**



**Politiche e gestione delle risorse umane**

Direttore Santo Radici

**Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa (anno 2016)**

<b>FONDO PRODUTTIVITA'</b>	Anno 2016	Anno 2017
Ex A.O. Papa Giovanni XXIII	€ 4.907.528,00	€ 4.907.528,00
Quota proveniente da ex A.O. Treviglio e Caravaggio	€ 294.006,40	€ 294.006,40
Quota proveniente da ex Asl di Bergamo	€ 182.904,71	€ 189.883,71
<b>Totale</b>	<b>€ 5.384.439,11</b>	<b>€ 5.391.418,11</b>

**Confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente (anno 2016)**

Relativamente al fondo contrattuale dell'ex A.O. Papa Giovanni XXIII gli importi sono immutati nel rispetto del principio della legge di stabilità per l'anno 2016. Si rimanda comunque a quanto sopra descritto nel paragrafo dedicato alla decurtazione dei fondi.

Per quanto concerne la quota del fondo contrattuale trasferita dall'ex A.O. Treviglio e Caravaggio nulla è variato rispetto al 2016 mentre la quota di fondo trasferita dall'ex ASL di Bergamo, ora ATS di Bergamo, è stata aumentata a seguito della implementazione della L.R. 23/2015 e con riferimento ai nuovi trasferimenti di personale intervenuti successivamente all'1.4.2016.

**Modulo IV****Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio****Sezione I – Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione.**

Questa Azienda tiene mensilmente monitorata la gestione dei fondi aziendali in relazione agli importi di spesa dei singoli fondi in allineamento con gli stipendi ed effettua, di norma in coincidenza con le verifiche di bilancio, monitoraggi dello speso e dei residui.

**Sezione II – Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa Fondo dell'anno precedente risulta rispettato**

Si attesta che il limite del Fondo contrattuale dell'anno 2010, sempre con riferimento alle somme della ex AO Papa Giovanni XXIII, è stato rispettato, entro i termini e nelle movimentazioni formalizzate nelle deliberazioni di costituzione annuali e certificate dal Collegio Sindacale. Si rimarkano le precisazioni riportate nel precedente Modulo III con riguardo al personale proveniente dall'ex A.O. Treviglio e Caravaggio ed ex ASL di Bergamo.

**Sezione III – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo**

Il totale del fondo, come determinato dall'Amministrazione, sono previsti ed impegnati nelle sezioni del Bilancio d'esercizio 2017 dedicate al costo del personale dipendente come rappresentati nell'apposito Mod. A e come da assegnazione regionale.

**Politiche e gestione delle risorse umane**

Direttore Santo Radici

**Le risorse indicate nell'accordo in esame risultano così allocate nel Bilancio 2017:**

RISORSE disponibili	importi	Conto e sub impegno
<b>1 – Anno 2017</b>		
Fondo produttività	€ 5.391.418,11	4.20.25.10.110.035-4.20.25.10.112.035 4.20.25.30.110.035-4.20.25.30.112.035 4.20.25.40.110.035-4.20.25.40.112.035

Il Direttore  
UOC Politiche e gestione delle risorse umane  
Dr. Santo Radici

Bergamo, 6 giugno 2017