



SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE  
REGIONE SICILIANA

VIA MAZZINI, 1 - 91100 TRAPANI  
TEL (0923) 805347 - FAX (0923) 805306  
Codice Fiscale - P. IVA 02363280815

**Settore Personale, Contratti e Convenzioni**  
**U.O. Trattamento Economico**

**OGGETTO:** Relazione tecnica ai sensi dell'art. 40, comma 3 - sexies, del D.Lgs. n. 165/2001 e ss. mm. e ii., relativa all'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo Aziendale per il *Personale non dirigenziale del Comparto*, sottoscritto il 06.08.2015.

A seguito della sottoscrizione dell'ipotesi di Contratto Collettivo integrativo aziendale (C.C.I.A.) per il *Personale non dirigenziale del Comparto* in data 06.08.2015, sono state predisposte la relazione illustrativa (**Parte 1**) e la relazione tecnico-finanziaria (**Parte 2**) ai sensi dell'art. 40, comma 3-sexies, D.Lgs. n. 165/2001

**Parte I**

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

*Modulo 1 - Scheda 1.1*

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

<b>Data di sottoscrizione</b>	06.08.2015
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	dal 01/01/2012 fino alla stipula del C.C.I.A successivo
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Direttore Generale Direttore Sanitario Aziendale Direttore Amministrativo Capo Dipartimento Amministrativo Responsabile Coordinamento Area Staff  Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL FP CISL FP UIL FPL FIALS FSI NURSING UP R.S.U.

		Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CGIL FP CISL FP UIL FPL R.S.U.
<b>Soggetti destinatari</b>		<b><u>Personale non dirigenziale del Comparto</u></b>
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Modifica dei Regolamenti sulle Posizioni Organizzative e sugli incarichi di Coordinamento: abrogazione rispettivamente degli articoli 11, c. 1 (Pos. Org.) e 9, c. 2 (Coord.)</li> <li>b) Regolamento Aziendale per la Mobilità interna</li> <li>c) Regolamento Aziendale sul Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale e sistema premiante</li> <li>d) Fondi contrattuali anno 2015</li> <li>e) Revisione delle riduzioni dei fondi contrattuali anni 2011-2014, ex art.9, c.2 bis, D.L. n. 78/2010, conv. in L. n. 122/2010</li> <li>f) Indennità per terapia intensiva, sub intensiva e malattie infettive al personale sanitario</li> <li>g) Incentivazione per terapia intensiva, sub intensiva e malattie infettive al personale del ruolo tecnico</li> <li>h) Incentivazione per disagio</li> <li>i) Incentivazione per riscuotitori speciali e cassieri</li> <li>j) Modalità remunerazione obiettivi di particolare rilevanza autisti di ambulanza – cat. C ed Ausiliari specializzati – Area Emergenza</li> </ul>
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	In attesa di acquisire la certificazione dell'Organo di controllo interno
		Nel caso l'Organo di controllo interno effettui dei rilievi, si provvederà a descriverli
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 - in linea con le tempistiche previste dalla normativa
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 - in linea con le tempistiche previste dalla normativa
È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 e s.m.i. - in linea con le tempistiche previste dalla normativa		
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 - in linea con le tempistiche previste dalla normativa
<b>Eventuali osservazioni</b>		

In data 04.08.2015 è stato sottoscritto l'ipotesi di "CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE" per il Personale non dirigenziale del Comparto.

L'art. 4 del C.C.N.L. del 07.04.1999, coordinato con l'art. 4 del C.C.N.L. del 19.04.2004, prevede che l'individuazione e l'utilizzo delle risorse siano determinati, in sede di contrattazione integrativa, con cadenza annuale al fine di adottare, nel quadro della massima trasparenza dei ruoli e delle responsabilità delle parti, scelte condivise nelle materie demandate alla stessa contrattazione integrativa.

**ART. 1, 2 e 3** - Preliminarmente, nei primi tre articoli del CIA sono stati indicati il campo di applicazione nonché la durata, la decorrenza ed i tempi e le procedure di applicazione, all'interno delle relazioni sindacali, assumendo l'impegno di attivare le procedure con cadenza annuale ai fini della contrattazione relativa alla individuazione e utilizzo delle risorse dei fondi.

**Art. 4** - Viene abrogato l'art. 11, comma 1, del "Regolamento Aziendale per l'affidamento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa e per la graduazione delle funzioni riferibili alle posizioni organizzative" e l'art. 9, comma 2 del vigente "Regolamento Aziendale per l'affidamento e la revoca degli incarichi di coordinamento e per la graduazione delle relative funzioni", dalla data di entrata in vigore dell'accordo.

**Art. 5** - Viene approvato il nuovo Regolamento Aziendale sulla Mobilità interna del personale. Lo stesso decorrerà dalla data di adozione con apposito provvedimento. La nuova regolamentazione ha la funzione di dare attuazione all'art. 4 comma 2 del D.L. 24 giugno 2014 n. 90 convertito con modificazioni dalla L. 11 agosto 2014, n. 114, e nel contempo di dotare l'Azienda dello strumento necessario per poter dar seguito ad eventuale mobilità interna di personale per effetto della riorganizzazione aziendale conseguente alla riorganizzazione della rete ospedaliera e territoriale.

**Art. 6 e 7** - Viene approvato, con decorrenza dall'anno 2013, il nuovo Regolamento Aziendale sul Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale e sistema premiante che si fonda su un sistema di budget con obiettivi condivisi tra la Direzione Aziendale ed il Direttore del C.d.R., cui segue a consuntivo la verifica del raggiungimento degli stessi da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV). Vagliata la performance dell'Unità Operativa, l'OIV valuta in seconda istanza il dirigente responsabile di struttura semplice o complessa. Le risultanze di tale attività (il valore medio raggiunto negli item che compongono la scheda di valutazione) contribuiscono, insieme alle presenze in servizio ed alla tipologia dell'incarico di cui il dirigente è titolare, a determinare l'ammontare dei compensi incentivanti.

Al fine di assicurare una piena rispondenza tra i parametri stipendiali e gli incarichi previsti dai Regolamenti sulla graduazione degli incarichi di Posizione Organizzativa e di Coordinamento, si è previsto di inserire tanti parametri quante sono le tipologie di incarico (Fascia - A, Fascia - B e Fascia - C). Nel caso del personale non soggetto al vaglio dell'OIV, la performance individuale è rapportata alla scheda di valutazione di I istanza.

Quale novità rispetto alla precedente regolamentazione è stato previsto che La Direzione Generale attribuisce di norma al 70% dei Centri di Responsabilità un peso base pari ad 1 e, nell'ambito della propria autonomia, in base alle scelte strategiche effettuate e comunque non oltre la delibera di presa atto delle Schede di Budget potrà attribuire un peso pari a 1,5 sino ad un massimo del 30% dei C.d.R., e che il calcolo degli importi di premio incentivante viene effettuato dall'U.O.S. Trattamento Economico del Settore del Personale, Contratti e Convenzioni distribuendo i fondi di risultato e produttività, su tutti i C.d.R., in modo *proporzionale* agli esiti del processo di valutazione e verifica condotti dall'OIV.

**Art. 8** - Si è evidenziato che l'art. 9, comma 2 bis, del D.L. n. 78/2010, convertito con la Legge n. 122/2010, dispone che per il triennio 2011-2013, prorogato per tutto il 2014 dall'art. 1, comma 1, lett. a) del D.P.R. n. 122 del 4.09.2013, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo

dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio.

Ai sensi dell'art. 1, comma 456 della legge di stabilità 2014, n. 147 del 27/12/2013, a decorrere dal 1.1.2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per l'anno 2014. Pertanto per l'anno 2015 *si consolidano le decurtazioni operate per l'anno 2014.*

Alla luce delle superiori disposizioni, è stato riportato per ciascun fondo contrattuale l'ammontare previsto per il 2010 e la decurtazione calcolata sulla base delle riduzioni del personale avvenute nell'anno 2014, come esposte nelle tabelle del conto annuale. Dopo di che, sulla base dei dati di spesa relativi al 2014, sono state concordate le modalità di utilizzazione delle risorse dei fondi stessi. In particolare per il "Fondo destinato alla produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali" è stata prevista per il personale non dirigenziale del Comparto, a decorrere dall'anno 2015, la riduzione dal 5 al 3 % della quota destinata ai progetti specifici individuati dalla Direzione Aziendale.

**Art. 9** - Viene evidenziato che, a seguito di una verifica sul personale in servizio dal 31.12.2009 al 31.12.2014, finalizzata alla riduzione dei fondi contrattuali in funzione della riduzione del personale, ai sensi dell'art. 9 comma 2 bis del D.L. 78/2010, convertito con la Legge n. 122/2010, si è accertato quanto segue:

• Anno 2011	Riduzione dei fondi pari a 0,00 %	€ 0,00
• Anno 2012	Riduzione dei fondi pari a - 2,07 %	- € 423.967,90
• Anno 2013	Riduzione dei fondi pari a - 4,22 %	- € 864.321,02
• Anno 2014	Riduzione dei fondi pari a - 5,13 %	- € 1.050.703,05

In considerazione che per l'anno 2011 la riduzione già effettuata è stata di € 10.240,77, pari al - 0,05% (giusta delibere n. 3321, 3322 e 3323 del 10.07.2013) si dà atto che tali somme andranno ad incrementare i residui dei fondi contrattuali dell'anno 2011 ancora presenti in bilancio.

Per l'anno 2012 la riduzione effettuata è stata di € 526.375,60, pari al - 2,57 % (giusta delibere n.2394, 2395 e 2396 del 30.05.2013), quindi si dà atto che la differenza di € 102.407,70 (€ 526.375,60 - € 423.967,90 = € 102.407,70) incrementa i residui dei fondi contrattuali dell'anno 2012 presenti in bilancio (giusta delibere n.4600, 4601 e 4602 del 26.11.2014).

**Art. 10** - In attuazione del comma 9 dell'art. 44 del CCNL 01/09/1995, a decorrere dal 01/01/2012, si estende l'applicabilità del comma 6 (indennità giornaliera per il personale che presta servizio nelle terapie intensive, sub intensive e malattie infettive) anche a tutti gli altri operatori del ruolo sanitario, facendo gravare il costo sul "Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno" di cui all'art. 7 del CCNL sottoscritto il 31.07.2009.

**Art. 11, 12 e 13** - A decorrere dal 2015, in armonia con le indicazioni del Regolamento sul sistema incentivante, si è concordato di collegare alla performance della struttura di appartenenza ed alla valutazione individuale l'incentivazione da destinare sia al personale del ruolo tecnico che presta servizio presso le terapie intensive, sub intensive e le malattie infettive, che al personale che opera presso le isole minori per il disagio, nonché ai riscuotitori speciali e cassieri. L'applicazione di tali articoli si intende sospesa sino ad acquisizione di apposito parere da parte dell'ARAN.

**Art. 14** - Fermo restando il vigente Regolamento sulla pronta disponibilità, si è concordato, con riferimento all'attività non programmabile, che l'espletamento della stessa potrà aver luogo previo consenso del dipendente a parteciparvi.



Inoltre, con riferimento al personale del ruolo tecnico - autisti di ambulanza Cat. C ed ausiliari specializzati dell'area di emergenza - si è concordato che la relativa disponibilità sarà remunerata quale obiettivo strategico di particolare rilevanza con il fondo "produttività collettiva" tenuto conto del criterio della proporzionalità di cui al Regolamento sul sistema incentivante - Allegato 2 dell'ipotesi contrattuale de quo, mentre le ore svolte fuori dal normale orario di lavoro, funzionali al raggiungimento degli stessi obiettivi, saranno remunerate con il fondo "Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno" e nei limiti individuali (250 ore annuali) contrattualmente previsti.

In relazione agli artt. 4 e 5 si attesta che anche il novellato "Regolamento Aziendale sul Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale e sistema premiante" è **coerente con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità** ai fini della corresponsione degli incentivi, atteso che i compensi incentivanti sono strettamente connessi ai risultati ottenuti dal CdR, secondo le verifiche dell'OIV, e la valutazione individuale del dirigente.

## Parte 2

### RELAZIONE TECNICO - FINANZIARIA

L'art. 9, comma 2 bis del D.L. n. 78/2010, conv. con Legge n. 122/2010, e prorogato fino al 2014 con il D.P.R. n. 122/2013, prevede che per il quadriennio 2011-2014 **l'ammontare complessivo** delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio.

Ai sensi dell'art. 1, comma 456 della legge di stabilità 2014, n. 147 del 27/12/2013, a decorrere dal 1.1.2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per l'anno 2014. pertanto per l'anno 2015 ***si consolidano le decurtazioni operate per l'anno 2014.***

## PERSONALE DI COMPARTO

### *Art. 7 del CCNL sottoscritto il 31.07.2009*

### ***Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno***

Da costituire con delibera

Ammontare fondo consolidato al 31.12.2010	€	6.327.796,85
Riduzione ex D. L. 78/2010 - Anno 2014 -	- €	324.615,98
Ammontare del Fondo determinato al 01.01.2015	€	<b><u>6.003.180,87</u></b>

### Utilizzazione risorse del Fondo

Indennità di Reperibilità	€	1.250.000,00
Indennità varie	€	3.600.000,00
Straordinario	€	1.153.180,87

**Art. 8 del CCNL sottoscritto il 31.07.2009**

**Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali**

Da costituire con delibera

Ammontare fondo consolidato al 31.12.2010	€	2.139.026,88
Riduzione ex D. L. 78/2010 – Anno 2014 -	- €	109.732,07
<b>Ammontare del Fondo determinato al 01.01.2015</b>	<b>€</b>	<b>2.029.294,81</b>

**Utilizzazione risorse del Fondo**

Incentivazione per disagio	€	106.000,00
Incentivazione per riscuotitori cassa	€	88.000,00
Incentivazione per sala oper., terapia intens. e subint. personale ruolo tecnico	€	155.000,00
Progetti Specifici (3% quota del fondo)	€	60.878,84
Produttività collettiva	€	1.619.415,97

La retribuzione di risultato verrà corrisposta secondo i criteri generali fissati nel regolamento sul sistema premiante.

Tutte le previsioni di utilizzo dei fondi contenute nel citato contratto integrativo aziendale sono **conformi** ai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro ed alle norme di carattere generale previste dall'ordinamento.

Da quanto sopra esposto emerge chiaramente che il sopra citato contratto integrativo aziendale non comporta nessun maggiore onere per l'Azienda, oltre quello già fissato a livello nazionale e all'uopo regolarmente finanziato, atteso che la contrattazione si è limitata a individuare a livello locale i criteri per la distribuzione di risorse messe a disposizione dai contratti nazionali e dalla legislazione vigente in materia.

Inoltre, l'Ufficio Gestione fondi contrattuali dell'U.O.S. Trattamento Economico provvede a verificare mensilmente il rispetto del tetto di spesa rappresentato dall'ammontare dei fondi contrattuali come fissati in fase di bilancio preventivo e definiti con le delibere di costituzione degli stessi. Qualora taluno dei fondi non dovesse presentare la necessaria capienza per il pagamento delle voci afferenti allo stesso, si procede al blocco delle competenze in esubero, rinviando a valutazioni successive e condivise con i sindacati, per la corresponsione delle indennità accessorie non pagate.

Ogni trimestre viene redatta la Tabella F per i flussi regionali nella quale si indicano sia la quota di fondo, rapportata al periodo di monitoraggio, che la spesa effettiva. Analogo monitoraggio viene garantito al quarto trimestre ed in fase di consuntivo annuale.

IL RESPONSABILE  
U.O. PERSONALE, CONTRATTI E  
CONVENZIONI  
(Dott.ssa Rosanna Oliva)