

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione	23 luglio 2020
Periodo temporale di vigenza	Anno 2020
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Direttore Amministrativo Aziendale Direttore Sanitario Aziendale Direttore U.O.C. Amministrazione e Sviluppo Risorse Umane</p> <p>Parte sindacale:</p> <ul style="list-style-type: none">- RSU- Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):<ul style="list-style-type: none">• CISL FP• CGIL FP• FSI• FIALS• UIL FPL• NURSING UP <p>Parti sindacali firmatarie;</p> <ul style="list-style-type: none">- RSU- Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):<ul style="list-style-type: none">• CISL FP• CGIL FP• UIL FPL• NURSING UP
Soggetti destinatari	Personale dipendente dell'area del comparto in servizio a tempo indeterminato presso la ASL Lanciano-Vasto-Chieti, in possesso dei requisiti previsti dall'art. 4 dell'allegato Regolamento per la gestione delle progressioni economiche orizzontali del personale del comparto.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Definizione della quota del fondo premialità e fasce anno 2020, di cui all'art. 81 del CCNL 2016-2018, da destinare al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali. Definizione criteri per le progressioni economiche orizzontali.

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.	
	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 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Il Piano della performance, previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009, è stato adottato, per il triennio 2020-2022, con atto deliberativo n. 113 del 31 gennaio 2020.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? L'intero articolo è stato abrogato dall'art. 53, comma 1, lettera i), del D.Lgs. n. 33/2013. A norma dell'art. 52, comma 5, del medesimo decreto, dalla data di entrata in vigore del decreto stesso, qualsiasi rinvio al programma triennale per la trasparenza e l'integrità di cui all'art. 11 del d.lgs. 150/2009 si intende riferito all'articolo 10
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? L'intero articolo è stato abrogato dall'art. 53, comma 1, lettera i), del D.Lgs. n. 33/2013
La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009? L'organismo indipendente di Valutazione ha validato, in data 23.07.2020, la Relazione sulla performance riferita all'anno 2018. Il documento di validazione è stato pubblicato sul sito istituzionale in data 27.07.2020.		
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)

L'allegato Regolamento per la gestione delle progressioni economiche orizzontali del personale del comparto, sottoscritto in data 23 luglio 2020, in sede di preintesa con le rappresentanze sindacali dell'area del comparto, destina, ai sensi dell'art. 8, comma 5, lett. a) del C.C.N.L. 2016-2018 sottoscritto in data 21 maggio 2018, l'importo di **€ 1.500.000,00** del Fondo premialità e fasce anno 2020, di cui all'art. 81 del citato CCNL 2016-2018, al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali.

Definisce, altresì, ai sensi dell'art. 8, comma 5, lett. c) del medesimo C.C.N.L. 2016-2018, i criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche, di cui agli articoli 30 e 35 del CCNL 07.04.1999, tutt'ora vigenti.

La proposta di accordo si applica a tutto il personale dell'area del comparto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato alla data del 01.01.2020 e prevede la formulazione di graduatorie distinte per profili professionali, garantendo un eguale accesso alle risorse disponibili ai dipendenti selezionati dei diversi profili.

Si da atto che il testo della presente ipotesi di accordo è stato predisposto nel rispetto delle norme contrattuali e legislative vigenti. In particolare, il documento sottoscritto è conforme alle disposizioni contenute nell'art. 23 del D.Lgs. n. 150 del 27.10.2009, che dispone che le Pubbliche Amministrazioni attribuiscano in modo selettivo le progressioni economiche sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili, attribuendole ad una quota limitata di dipendenti.

Gli orientamenti applicativi di tale disposizione, in ultimo la Circolare MEF n. 15 del 16.5.2019, individua nel 50% di coloro che hanno i requisiti per concorrere alle PEO, il numero massimo di dipendenti cui poter attribuire la fascia superiore.