



Prot. n. 2030 del 14.11.2019

RELAZIONE ILLUSTRATIVA IN MERITO ALLA PREINTESA RELATIVA AL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE (CCIA) 2016 – 2018 DELL'AREA DEL PERSONALE COMPARTO DELL'A.O. ORDINE MAURIZIANO DI TORINO, SOTTOSCRITTO IN DATA 8 NOVEMBRE 2019

La presente Relazione Illustrativa è redatta in attuazione delle indicazioni fornite al riguardo dalla Circolare MEF del 19.7.2012 n. 25.

A) Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

Di seguito è riportato lo schema contenuto nella suddetta Circolare MEF 25/2012

| | |
|---|--|
| Data di sottoscrizione | 8 novembre 2019 |
| Periodo temporale di vigenza | Il CCIA è riferito al CCNL 2016 – 2018 stipulato in data 21.5.2018. Il CCIA resta in vigore e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti ed accordi integrativi, che saranno stipulati all'indomani della sottoscrizione del CCNL 2019 – 2021, non ancora stipulato alla data odierna |
| Composizione della delegazione trattante | Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): 1) Dott. Maurizio Gaspare Dall'Acqua – Direttore Generale 2) Dott. Roberto D'Angelo – Direttore Amministrativo 3) Dott.ssa Maria Carmen Azzolina – Direttore Sanitario 4) Dott. Alberto Casella – Direttore SC GORU 5) Dott.ssa Graziella Costamagna – Direttore SC DiPSa Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): - RSU - CGIL FP - CISL FPS - UIL FPL - NURSING UP - FSI - FIALS Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): - RSU - CGIL FP - CISL FPS - UIL FPL - NURSING UP |
| Soggetti destinatari | Il personale dipendente (a tempo indeterminato ed a tempo |



| | | |
|--|--|---|
| | | determinato) dell'A.O. Ordine Mauriziano di Area del Comparto (ossia non dirigenziale) |
| | Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica) | a) Disposizioni generali (artt. 1 - 2) b) Relazioni Sindacali (artt. 3 - 8) c) Tutela dei lavoratori (artt. 9 – 13) d) Rapporto di lavoro – istituti economici e normativi (artt. 14 – 20) e) Sviluppo professionale (artt. 21 – 29) f) Norma finale (art. 30) g) Allegati A (serie 1 e 2: schede di valutazione) h) Allegati B (testi regolamentari richiamati dagli artt. 15, 17 e 19) |
| Rispetto dell'iter 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 | <i>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno</i> |
| | | <i>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli</i> |
| | 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 (in attuazione delle direttive della Regione Piemonte di cui alla DGR 25/6944 del 23.12.2013: Piano Annuale della Performance, di cui alle delibere 514 del 12.7. 2019 e 582 del 8.8.2019) |
| | | È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 (PTTI 2019 – 2021 approvato con deliberazione 266 del 31.1.2019) |
| | | È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 10 del d.lgs. 150/2009 s.i.m. |
| | | La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Si (relativamente all'anno 2018) |
| Eventuali osservazioni: | | |



B) Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili

La presente Sezione esamina ogni articolo (o gruppo di articoli) della Preintesa del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale ai fini della verifica della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale, illustrandone in modo chiaro e verificabile i contenuti e gli eventuali elementi contestuali necessari alla comprensione del testo contrattuale.

In particolare sono evidenziati gli aspetti segnalati dalla più volte citata Circolare MEF 25/2012.

B – 1. Premessa

Il CCIA 2016 – 2018 (nel prosieguo indicato come CCNL) ha affrontato un percorso negoziale alquanto articolato, derivante sostanzialmente dai seguenti elementi:

- si tratta del primo Contratto Integrativo Aziendale sottoscritto in Azienda dal 2009, stante il blocco legislativo della contrattazione nazionale del pubblico impiego che ha consentito la sigla del nuovo CCNL del Comparto soltanto nella primavera 2018
- i soggetti sindacali aventi titolo non hanno presentato alcuna piattaforma contrattuale, per cui l'Amministrazione ha proposto di iniziare la negoziazione avendo a base il testo del Contratto Integrativo vigente, risalente – come già accennato – al 15 maggio 2009
- la Regione Piemonte non ha mai emanato le Linee di indirizzo sulla contrattazione integrativa, previste in linea generale dall'art. 6 del CCNL e sulle quali in sede regionale tra la fine del 2018 e l'inizio del 2019 si era tenuto uno specifico confronto con le OO.SS. territoriali, pur senza mai giungere alla formalizzazione delle direttive in questione

In tale contesto nel periodo 16 maggio – 17 giugno 2019 è stato costituito uno specifico Tavolo Tecnico fra Amministrazione e soggetti sindacali, coordinato dal Direttore della SC GORU e per un totale di circa 20 ore di confronto e discussione, nel cui ambito sono state esaminate ed approfondite le tematiche afferenti alla contrattazione integrativa.

Il documento conclusivo dei lavori del Tavolo Tecnico nel mese di luglio è stato formalmente trasmesso ai soggetti della contrattazione aziendale, ed ha costituito la base di partenza per la vera e propria negoziazione finalizzata alla redazione del CCIA 2016 – 2018: al riguardo (una volta constatata la perdurante assenza delle direttive regionali) si sono tenuti 7 incontri, dall'8 ottobre all'8 novembre 2019, per un totale di circa 30 ore di confronto.

La Preintesa è stata sottoscritta nel pomeriggio dell'8 novembre 2019.

B – 2. Quadro di sintesi

In sintesi, la tornata di contrattazione aziendale integrativa è stata condotta, in assenza di piattaforme sindacali, sulla base di una proposta complessiva dell'Amministrazione intesa a garantire un utilizzo efficace ed efficiente delle risorse economiche disponibili che da un lato fosse coerente rispetto alle indicazioni del CCNL e dall'altro desse una razionale e coerente attuazione dei 3 principali istituti economici da contrattare, ossia il sistema della performance organizzativa ed individuale, l'assegnazione



delle fasce retributive (progressione orizzontale) e l'attuazione del "nuovo" istituto contrattuale degli incarichi funzionali (artt. 14 – 23 del CCNL).

Nel corso della negoziazione la discussione, su istanza sindacale, si è estesa al tema della "rivalutazione" delle indennità di lavoro disagiato, consentita dall'art. 8 comma 4 lett. L e M del CCNL.

Di seguito si riportano gli esiti finali del percorso negoziale:

- Modalità di utilizzo delle risorse economiche

Incarichi funzionali.

Le uniche risorse "aggiuntive" ai fini della contrattazione integrativa previste dal CCNL sono quelle di cui all'art. 80 c. 3 lett. A destinate al Fondo Condizioni di Lavoro ed Incarichi (pari ad Euro 124.328). Di tali risorse è stato concordato il seguente utilizzo: 56,8% destinato al finanziamento del sistema degli incarichi funzionali e 43,8% destinato alla rivalutazione dell'indennità oraria notturna di cui all'art. 86 c. 12 del CCNL. Il totale complessivo delle risorse per il finanziamento del sistema degli incarichi funzionali è pari ad Euro 281.980 (art. 29 c.1 del CCIA) , che derivano (oltre alla quota appena citata di cui all'art. 80 c.3 lett. A) per 125.480 Euro dalle risorse già contrattate in passato per le "vecchie" posizioni organizzative e per 85.886 Euro dalle risorse già storicamente spese per le indennità di coordinamento del personale sanitario e di assistenza sociale di categoria D / DS.

Condizioni di lavoro.

Come specificato al punto precedente, una quota aggiuntiva di Euro 53.714 è stata destinata, con decorrenza 1.1.2020, alla rivalutazione della indennità oraria notturna; a tale cifra vanno aggiunti ulteriori 33.255 Euro (trasferito dal Fondo ex art. 81 ai sensi dell'art. 81 c. 6 lett. D) sempre per la rivalutazione 2020 della citata indennità notturna, per un totale pari ad Euro 86.959.

Premialità.

Per garantire la corretta attuazione del sistema della performance organizzativa ed individuale (con particolare riferimento all'art. 84 del CCNL che stabilisce una quota minima di risorse da destinare al finanziamento dei premi della performance individuale) si è operata una riduzione delle quote mensilmente erogate "per stati di avanzamento" (rispetto alla progressiva realizzazione degli obiettivi di attività) ai fini della performance organizzativa. Tale rimodulazione consente di poter stabilmente contare su di un importo annuo pari ad Euro 419.000 ai fini della performance individuale (importo pari al 30% delle "risorse regionali aggiuntive" sui quali l'Azienda può contare nell'ambito dei fondi contrattuali, in esecuzione degli accordi regionali in materia); per quanto riguarda invece la quota del Fondo Premialità destinato a retribuire i premi correlati alla performance organizzativa (ossia legati agli obiettivi di attività assegnati alle diverse unità operative aziendali), l'importo annuo complessivo è pari ad Euro 4.560.708. In questo sistema, poiché le quote mensili erogate per "stati di avanzamento" hanno natura esplicitamente variabile e sono quindi "recuperabili" anche in misura intera qualora la percentuale di realizzazione degli obiettivi annualmente assegnati risultasse inferiore al 50%, le quote non erogate al personale assente nei primi 10 giorni di malattia ai sensi dell'art. 71 c. 1 del DL 112/2008 (cd "Trattenute Brunetta"), restano assegnate al Fondo Premialità.

Fasce retributive.

Una quota annua pari ad Euro 163.127 derivante dalla rimodulazione delle quote mensili per "stati di avanzamento" è stata destinata in contrattazione al finanziamento delle fasce retributive del personale (progressione orizzontale). Utilizzando queste risorse nonché quelle consuntivate a residuo per il 2018



(pari a 431.970 Euro) è stato quindi possibile quantificare le risorse da destinare a tale finalità nell'ambito del triennio 2019 – 2021 (art. 23 c. 3 del CCIA), e precisamente: Euro 757.498 complessivamente disponibili nel triennio 2019 – 2021, di cui Euro 295.707 per il 2019, Euro 288.125 per il 2020 ed Euro 174.392 per il 2021.

- Meritocrazia e premialità

Il Contratto Integrativo rispetta correttamente le prescrizioni in tema di meritocrazia e premialità, sia con riferimento ai principi generali in materia, sia con riferimento all'osservanza delle disposizioni del CCNL specificamente dedicate a questo tema.

Sotto il primo profilo, non solo non sono previste erogazioni “a pioggia” dei premi della performance (si ribadisce infatti che le quote per “stati di avanzamento” della performance organizzativa, seppure erogate mensilmente, sono soggette a recupero annuale in base alla percentuale finale di effettiva realizzazione degli obiettivi di attività assegnati, secondo il meccanismo delineato all'art. 27 c. 3 del CCIA), ma è confermato, ed anzi migliorato, l'impianto già da anni presente in Azienda in merito alla valutazione individuale di tutto il personale, ai cui esiti finali è correlata l'erogazione dei premi della performance individuale (art. 28 del CCIA).

Analoga osservanza dei principi di meritocrazia è assicurata al fine delle procedure di assegnazione delle fasce retributive, per le quali un peso significativo è previsto per la valutazione individuale di merito degli operatori e per le quali quindi si attesta la coerenza rispetto al principio di selettività delle progressioni economiche orizzontali

Sotto il secondo profilo, il CCIA assicura l'osservanza dell'art. 82 c. 2 (differenziazione del premio individuale: si veda l'art. 28 c. 1 cpv 4 del CCIA) e dell'art. 84 (quota minima di risorse per la performance individuale (art. 26 c. 5 del CCIA))

- Risultati attesi

L'attuazione del CCIA 2016 – 2018 consentirà all'Azienda di poter gestire un sistema di Premialità effettivamente correlato agli andamenti della performance organizzativa aziendale, con l'intento di sensibilizzare ed orientare concretamente tutto il personale al miglioramento delle prestazioni e dei servizi a favore dell'utenza.

Analogamente ci si attende un miglioramento nel ritorno gestionale dei processi di valutazione individuale del personale, da anni già presenti all'interno di questa Azienda ma per i quali le parti contrattuali hanno inteso predisporre condizioni maggiormente adeguate al miglioramento della motivazione degli operatori (a partire dal maggior tempo a disposizione per il processo di valutazione individuale, dallo sforzo comune di migliorare gli aspetti comunicazionali del sistema incentivante, dalla maggiore articolazione della scheda di valutazione individuale).

Per entrambi i profili suddetti risulterà peraltro indispensabile l'apporto dei Dirigenti, dei Responsabili e dei Coordinatori, che dovranno migliorare sia gli aspetti di comunicazione rispetto agli obiettivi organizzativi assegnati sia il processo di valutazione individuale alla base della retribuzione della performance individuale.

Naturalmente inoltre l'applicazione del CCIA consentirà di dare pratica attuazione al nuovo sistema degli Incarichi Funzionali, che il CCNL sostituisce al vecchio impianto delle “Posizioni Organizzative” e che permetterà da un lato di valorizzare gli incarichi di coordinamento del personale sanitario e di assistenza sociale (attraverso il riconoscimento anche di una quota economica variabile legata all'effettiva



complessità del Coordinamento), e dall'altro di valorizzare le competenze specialistiche del personale di Categoria D attraverso il conferimento di incarichi funzionali professionali (che peraltro in area sanitaria non sono attualmente ancora conferibili, in assenza dei titoli richiesti dall'art. 16 commi 6 e 7 del CCNL per l'effettiva attivazione degli incarichi funzionali di professionista specialista o di professionista esperto).

B – 3. Esame dell'articolato del CCIA

B – 3.1. Disposizioni Generali

Art. 1: campo di applicazione

Art. 2: termini del contratto

I primi 2 articoli contengono disposizioni generali in merito al campo di applicazione ed al periodo di vigenza del CCIA. In particolare, si tratta di articoli di carattere tecnico (relativamente a decorrenza, efficacia, prorogatio) per i quali è confermata l'impostazione del CCIA vigente

B – 3.2. Relazioni Sindacali:

Art. 3: sistema delle relazioni sindacali

Art. 4: diritto di affissione e strumenti di comunicazione

Art. 5: locali per l'attività sindacale

Art. 6: diritto di assemblea

Art. 7: titolarità dei permessi e prerogative sindacali nei luoghi di lavoro

Art. 8: organismo paritetico per l'innovazione

Gli articoli da 3 ad 8 riprendono il tema degli istituti delle relazioni sindacali, confermando peraltro l'impostazione del CCIA vigente, che già risponde correttamente alle indicazioni dei CCNL. Unico articolo innovativo è l'art. 8, che disciplina azialmente l'Organismo paritetico per l'innovazione (OPI) introdotto dall'art. 7 del CCNL quale strumento aggiuntivo per il sistema delle relazioni sindacali aziendali; nel merito l'art. 8 definisce le modalità di composizione dell'OPI garantendo una rappresentanza dei soggetti sindacali firmatari del CCNL nonché di quelli rappresentati all'interno delle RSU, mentre – per questioni di funzionalità operativa – l'Amministrazione si riserva di non garantire una perfetta corrispondenza numerica dei propri rappresentanti rispetto ai componenti di designazione sindacale

B – 3.3. Tutela dei lavoratori

Art. 9: Comitato unico di garanzia

Art. 10: tutela dei lavoratori in particolari condizioni psicofisiche

Art. 11: miglioramento della salute e della sicurezza dei lavoratori sui luoghi di lavoro

Art. 12: appalti e consulenze

Art. 13: organizzazione e dotazioni organiche

Anche gli articoli da 9 a 13 confermano l'impostazione del CCIA vigente. In sostanza l'unico aggiornamento sostanziale è costituito dall'adeguamento della disposizione contrattuale riferita al Comitato unico di garanzia, che presso questa Azienda è costituito in forma unificata rispetto alle 3 aree



contrattuali del comparto e delle dirigenza medica e non medica (nel CCIA vigente sono invece previsti i 2 organismi distinti del Comitato Pari Opportunità e del Comitato Mobbing).

B – 3.4. Istituti economici e normativi

Art. 14: finanziamento degli istituti contrattuali

Art. 15: orario di lavoro

Art. 16: pausa per il recupero delle condizioni psicofisiche e mensa

Art. 17: permessi retribuiti e non retribuiti

Art. 18: libera professione

Art. 19: rapporto di lavoro a tempo parziale

Art. 20: welfare aziendale

L'art. 14, relativo al finanziamento degli istituti economici e normativi, effettua un riferimento preliminare alla quantificazione dei fondi contrattuali, quantificazione che naturalmente non costituisce oggetto di contrattazione e che è già stata oggetto di separata informativa ai soggetti sindacali nonché di specifica certificazione da parte del Collegio Sindacale. In particolare i Fondi contrattuali 2018 sono stati determinati in maniera definitiva (con certificazione del Collegio Sindacale di cui al verbale n. 16 del 6.5.2019); i Fondi contrattuali 2019 sono invece stati determinati solo provvisoriamente, con deliberazione n. 277 del 9.4.2019 (il Collegio Sindacale ha comunque analizzato i Fondi provvisori 2019 contestualmente alla Certificazione di quelli 2018, di cui al già citato verbale n. 16 del 6.5.2019). I commi 2 e 3 dell'art. 14 definiscono poi espressamente la destinazione delle risorse previste dall'art. 80 c. 3 lett. A del Ccnl nonché il trasferimento di una quota di risorse dal Fondo ex art. 81 al Fondo ex art. 80, finalizzato alla rivalutazione dell'indennità oraria notturna di cui all'art. 86 c.12 del CCNL (la questione è già stata esaminata al precedente punto B – 2: quadro di sintesi/ incarichi funzionali/ condizioni di lavoro). Infine il comma 4 dell'art. 14 impegna le parti a verificare la possibilità di razionalizzazione delle risorse destinate al finanziamento del lavoro straordinario e della pronta disponibilità con l'obiettivo di recuperare ulteriori risorse utili a rafforzare la rivalutazione dell'indennità notturna.

Gli articoli da 15 a 19 confermano l'impostazione del CCIA vigente e richiamano 4 testi regolamentari (allegati al CCIA) di cui 3 sono stati "aggiornati" in base al nuovo CCNL (Regolamento sull'orario di lavoro, Regolamento sui Permessi e Regolamento sul Part Time). Da richiamare in questa sede è il Regolamento sull'Orario di lavoro, nel cui ambito in particolare è stata formalizzata la nuova organizzazione del lavoro del personale turnista che, attraverso parziali sovrapposizioni delle relative fasce orarie e diversificazione della durata oraria dei turni di lavoro, garantisce l'applicazione dell'art. 27 c. 11 e 12 del CCNL relativamente alla tematica del "cambio divisa" e del "passaggio di consegne" (argomenti già oggetto di separato accordo aziendale del 4.2.2019). Il Regolamento sull'orario di lavoro non affronta espressamente l'argomento di cui all'art. 86 commi 3 e 4 del CCNL (percentuale minima del 20% e del 30% indicata dal CCNL a comprovare lo svolgimento di un numero sostanzialmente equilibrato dei turni e per avere quindi titolo al pagamento delle indennità giornaliere su 3 o su 2 turni: la disposizione avrà comunque decorrenza dal 1° gennaio 2020, come è già stato comunicato ai soggetti sindacali e come sarà ulteriormente formalizzato entro la fine dell'anno in corso)

Infine l'art. 20 prevede la possibilità di implementare modelli attuativi di un welfare integrativo aziendale, attraverso la sostanziale riproposizione di quanto stabilito dall'art. 94 del CCNL

B – 3.5. Sviluppo professionale/ 1

Art. 21: formazione ed aggiornamento



Art. 22: progressione interna nel sistema classificatorio

Art. 23: progressione economica orizzontale – principi generali

Art. 24: progressione economica orizzontale: modalità e procedure

Art. 25: progressione economica orizzontale: criteri e modalità delle valutazioni

L'art. 21, già presente nel CCIA vigente, richiama una serie di disposizioni di carattere generale in materia di formazione ed aggiornamento del personale.

L'art. 22 aggiorna la disposizione in materia di "passaggi orizzontali" a valenza giuridica nell'ambito della propria categoria di inquadramento contrattuale, prendendo atto in particolare del venir meno dei presupposti relativi alla possibilità di attivare le cd "progressioni verticali" (ossia concorsi interni con requisiti di ammissione semplificati), non più ammissibili all'indomani del D.Lgs. 150/2009 (Decreto Brunetta); è stato peraltro operato un richiamo (art. 22 comma 7 del CCIA) a quanto disposto dall'art. 22 c. 15 del D.Lgs. 75/2017 in merito alla possibilità di attivare entro la fine del 2020 procedure selettive interne a favore del personale dipendente, seppure con requisiti di ammissione identici a quelli previsti per l'accesso dall'esterno.

Gli articoli 23, 24 e 25 sono invece relativi alle progressioni orizzontali del personale, ossia al tema dell'assegnazione delle fasce retributive. Il punto in questione è stato fra quelli maggiormente evidenziati dai soggetti sindacali, visto che sostanzialmente, a causa del blocco della contrattazione nazionale, per circa 10 anni non è stato possibile assegnare alcuna fascia retributiva al personale in servizio. In questa situazione l'Amministrazione ha definito con le organizzazioni sindacali la quantificazione delle risorse economiche da destinare a questo istituto per l'intero triennio 2019 – 2021, salvaguardando comunque l'applicazione di modalità operative tali da garantire l'effettività selettività delle procedure di assegnazione.

In particolare:

- l'art. 23 sancisce i principi generali in materia di progressione economica orizzontale, a partire dalla necessità di quantificare annualmente le risorse economiche disponibili per l'assegnazione delle fasce retributive fino all'evidenziazione dei criteri cui tale assegnazione deve sottostare, e precisamente l'oggettività, trasparenza e sistematicità della valutazione nonché l'esigenza di valutare elementi quali-quantitativi inerenti i risultati ottenuti, le prestazioni rese e l'impegno profuso nelle attività assegnate; il comma 3 quantifica poi le risorse economiche disponibili per ognuno degli anni del triennio 2019 – 2021, corrispondenti al 39% del personale per il 2019, al 38% per il 2020 ed al 23% per il 2021 e garantendo quindi, anche sotto questo punto di vista, l'effettiva selettività delle procedure (visto che per ognuno dei 3 anni in questione la percentuale del personale beneficiario della fascia retributiva varierà dal 23 al 39 per cento, quindi ampiamente sotto la percentuale – soglia del 50% più volte indicata come rappresentativa di un'effettiva selettività)

- l'art. 24 stabilisce il requisito di ammissione alle procedure selettive, fissandolo in almeno 1 anno di anzianità pregressa maturata presso una Pubblica Amministrazione

- l'art. 25 infine stabilisce i criteri generali di attribuzione dei punteggi attribuibili nelle procedure selettive, articolandoli in funzione delle diverse Categorie di inquadramento contrattuale del personale ed in ogni caso assicurando un impatto significativo alla valutazione individuale, con peso crescente al crescere della Categoria di inquadramento contrattuale; all'art. 25 sono inoltre allegate, in calce al CCIA, le schede di valutazione individuale, anch'esse distinte in funzione della Categoria di appartenenza del dipendente da valutare.

B – 3.6. Sviluppo professionale/ 2

Art. 26: performance organizzativa ed individuale

Art. 27: procedura operativa del sistema della performance organizzativa



Art. 28: procedura operativa del sistema della performance individuale

Gli articoli 26, 27 e 28 del CCIA ridefiniscono il sistema incentivante aziendale garantendo non solo la piena attuazione delle disposizioni del CCNL ma anche la corretta applicazione dei principi e criteri generali in materia di meritocrazia e premialità.

In particolare:

- l'art. 26 definisce i criteri generali del sistema incentivante aziendale, a partire dalla distinzione fra performance organizzativa (correlata al raggiungimento degli obiettivi strategici definiti dalla Direzione aziendale) e performance individuale (alla quale corrisponde una quota variabile sulla base di valutazione della performance individuale operata rispetto alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi, in ogni caso garantendo a tal fine la quantità minima di risorse stabilita dall'art. 84 del CCNL). Al personale che concorre alla realizzazione degli obiettivi assegnati nell'ambito della performance organizzativa annuale spetta una quota base mensile differenziata per categoria, erogata per stati di avanzamento; al fine di migliorare la gestione aziendale del sistema, il comma 3 prevede che i Dirigenti Responsabili debbano adeguatamente informare tutto il personale degli obiettivi assegnati entro un massimo di 30 giorni, e che tale informazione sia comprovata dalla sottoscrizione individuale degli stessi obiettivi da parte del personale interessato.

- l'art. 27 stabilisce la procedura operativa del sistema della performance organizzativa, rimodulando innanzitutto (con una riduzione pari al 10,8% delle attuali quote di produttività collettiva) le quote mensili erogate ai dipendenti, con decorrenza 1.1.2020; tali quote sono corrisposte "per stati di avanzamento" in via provvisoria nelle more dell'accertamento da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) della percentuale di effettiva realizzazione degli obiettivi di attività assegnati alle strutture aziendali (la tempistica dei monitoraggi infra annuali è rimessa all'OIV); il comma 3 precisa con quali modalità si debba procedere al recupero delle quote mensili già erogate qualora a fine anno gli obiettivi di attività non siano stati realizzati completamente (il recupero è totale qualora la percentuale di realizzazione degli obiettivi sia inferiore al 50 per cento); infine il comma 10 stabilisce alcune norme transitorie valide per la fase di prima applicazione del CCIA e finalizzate a gestire in maniera razionale ed efficace il passaggio a regime al nuovo sistema aziendale della performance organizzativa ed individuale (i meccanismi individuati hanno lo scopo di dare la possibilità al personale interessato dalla rimodulazione delle quote mensili di incentivazione di non avere riduzioni annue degli importi complessivamente percepiti, attraverso un sistema di progetti obiettivi individuali una tantum da gestire nell'ambito della performance individuale)

- l'art. 28 stabilisce infine la procedura operativa del sistema della performance individuale, definendo i criteri generali di valutazione ai quali ancorare il processo di verifica individuale del personale; rispetto al sistema vigente, sono state introdotte novità significative sia sul versante del processo di valutazione (garantendo maggior tempo a disposizione per le valutazioni individuali nonché la possibilità di un riesame procedurale da parte dell'OIV in caso di "contestazione" in merito alla valutazione ricevuta), sia sul versante di alcune modifiche alla scheda di valutazione individuale (i cui *item* di riferimento sono stati maggiormente articolati, consentendo anche la formalizzazione di una valutazione intermedia; i livelli di valutazione sono stati inoltre portati da 4 a 5); i nuovi modelli delle schede di valutazione sono richiamati dall'art. 28 ed allegati al CCIA; è ancora confermato il meccanismo già da tempo in uso al fine di differenziare effettivamente il premio individuale, secondo quanto previsto dall'art. 82 c.2 del CCNL (ossia maggiorazione del premio individuale per le "migliori" valutazioni individuali non inferiore al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente)

B – 3.7. Sviluppo professionale/ 3

Art. 29: incarichi funzionali



L'art. 29 del CCIA disciplina la materia degli incarichi funzionali (ex Posizioni Organizzative), di cui agli artt. 14 e ss. Del CCNL.

Il contenuto dell'articolo riprende quello già concordato nel 2016 all'indomani dell'adozione del nuovo Atto Aziendale, per quanto riguarda le modalità procedurali che devono essere osservate per l'individuazione dei titolari degli incarichi funzionali (mediante procedure ad evidenza pubblica).

Il comma 1 è invece specificamente dedicato all'individuazione delle risorse economiche da destinare al finanziamento del sistema degli Incarichi Funzionali: l'importo complessivo è pari ad Euro 281,980 Euro annui; peraltro, contestualmente le parti si impegnano altresì a verificare, non appena maturino le condizioni previste dall'art. 16 commi 7 e 8 del CCNL, la possibilità di spostare un'adeguata quota di risorse dal Fondo art. 81 al Fondo art. 80 del CCNL in modo da garantire l'effettiva possibilità di attivazione degli incarichi funzionali professionali di area sanitaria (nonché di ulteriori incarichi professionali di area amministrativa), al momento non ancora assegnabili.

E' ancora da rilevare che in sede di negoziazione è stata data informazione ai soggetti sindacali in merito alle direttrici del progetto aziendale di implementazione del sistema degli Incarichi Funzionali.

B – 3.8. Norme finali

Art. 30: norma finale

L'art. 30 chiude l'articolato del CCIA stabilendo l'applicabilità diretta delle disposizioni del CCNL per tutte le materie non direttamente regolate dal CCIA; è sancita altresì l'abrogazione delle disposizioni di precedenti accordi aziendali incompatibili con quelle contenute nell'ambito del CCIA 2016 – 2018..

Torino 14 novembre 2019

IL DIRETTORE S.C. GORU

(Dott. Alberto Casella)

firmato in originale

AC

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

(Dott. Roberto D'Angelo)

firmato in originale