

RELAZIONE TECNICO-ILLUSTRATIVA ACCOMPAGNAMENTO CCIA COMPARTO SANITA' ACSS siglato 8.6.2022

Il presente CCIA ha lo scopo di procedere ad una definizione di aspetti specificatamente riconducibili alla contrattazione collettiva integrativa aziendale e che sinora erano in parte disciplinati tramite regolamenti interni o specifiche intese ad hoc con le OO.SS.

La DGR X/4966 del 21 marzo 2016 ha determinato la dotazione organica per l'avvio dell'Agenzia prevedendo un organico di 25 unità complessive, comprensive di 8 posizioni dirigenziali.

Nel rispetto della dotazione di cui sopra, dalla data di costituzione dell'Agenzia si è provveduto sinora a determinare annualmente i fondi contrattuali aziendali in forma dinamica e flessibile con la contestuale applicazione di una clausola di salvaguardia, in accordo con le OO.SS ed il Collegio Sindacale, che prevede l'accantonamento dei residui non distribuiti quali economie di bilancio, secondo le indicazioni della Giunta regionale.

Tenuto conto di quanto sopra il CCIA ha voluto definire alcuni criteri relativi alla creazione dei fondi aziendali attraverso la definizione di indicazioni puntuali circa la ripartizione dei singoli importi legati a specifiche modalità di utilizzo dei fondi stessi (ex art. 80 ed art. 81), come previsto dal CCNL Comparto sanità attualmente in vigore.

Nelle more dell'effettivo consolidamento del personale dell'Agenzia e in considerazione dell'accantonamento dei residui non distribuiti, le parti hanno definito un meccanismo di parziale ottimizzazione dei risparmi, da destinare a specifici progetti obiettivo, anche in un contesto di valorizzazione delle professionalità impiegate.

I fondi sono quantificati annualmente e certificati dal Collegio Sindacale, come previsto dall'art. 40-bis comma 1 del Dlgs 165/2001.

Per quanto riguarda i costi derivanti dall'attivazione dei progetti obiettivo e delle procedure per il conferimento delle PEO la compatibilità degli stessi con le risorse di Bilancio per l'anno 2022 sarà garantita da certificazione del Collegio Sindacale.

La definizione della performance in ogni aspetto (economico e applicativo) è stata approvata in Agenzia con specifico atto nel 2017. Il CCIA ha previsto una revisione dei criteri introducendo da un lato una semplificazione nella modalità di gestione delle schede obiettivo e dall'altro prevedendo una particolare attenzione ai dipendenti con Incarico di Funzione assegnato al fine di valorizzarne maggiormente la professionalità e l'apporto lavorativo in seno all'Ente.

L'introduzione di criteri condivisi riguardo le procedure per l'assegnazione delle PEO permettono all'Agenzia una definizione univoca della tematica al fine di garantire contemporaneamente l'esigenza di valorizzare il personale salvaguardando al contempo la compatibilità dei relativi costi con i vincoli di Bilancio.

L'art. 1, comma 870 della Legge 178/2020 dispone che: *“In considerazione del periodo di emergenza epidemiologica da COVID-19, le risorse destinate, nel rispetto dell'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, a remunerare le prestazioni di lavoro straordinario del personale civile delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non utilizzate nel corso del 2020, nonché i risparmi derivanti dai buoni pasto non erogati nel medesimo esercizio, previa certificazione da parte dei competenti organi di controllo, possono finanziare nell'anno successivo, nell'ambito della contrattazione integrativa, in deroga al citato articolo 23, comma 2, i trattamenti economici accessori correlati alla performance e alle condizioni di lavoro, ovvero agli istituti del welfare integrativo)”*.

L'Agenzia nel corso del 2021 ha proceduto alla determinazione degli importi previsti dalla citata normativa, che sono stati asseverati dal Collegio Sindacale con verbale n. 22 del 16 novembre 2021, pari a 15.276 euro.

Il valore così definito è stato già inserito nei fondi aziendali 2021, validati dal Collegio Sindacale, e approvati con determinazione dell'Ente n. 24 del 10/05/2022.

Il CCIA ha proceduto a definire i singoli criteri di ripartizione ai dipendenti dell'Agenzia, fermo restando che l'importo complessivo sarà quello identificato dal sopra citato verbale.

Stante le ridotte dimensioni dell'Ente, ACSS non ha previsto nell'immediato l'attivazione di piani di welfare integrativo; tale opportunità non viene comunque esclusa a priori, ma verrà valutata in caso

si presentino possibilità concrete in futuro, che saranno comunque oggetto di contrattazione con le OO.SS. di riferimento.

Per quanto riguarda l'istituto del diritto allo studio e le fasce di flessibilità oraria l'Agenzia dispone di regolamenti dedicati.

Il Dirigente responsabile

SC "Affari Generali e Istituzionali"

Sergio Rocca