

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1 – Scheda 1.1 (circolare MEF n. 25 del 19 luglio 2012)

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

Data di sottoscrizione	Contratto sottoscritto il: 14 dicembre 2021		
Periodo temporale di vigenza	Anno: 2021		
Composizione della delegazione trattante	Parte pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti)		
	Direttore Amministrativo; Direttore della SC Trattamento Giuridico ed Economico; Direttore della SC Sviluppo Risorse Umane e relazioni Sindacali		
	Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle) FP CGIL - CISL FP - FIALS - FSI USAE - NURSING UP - UIL FPL - RSU		
	Organizzazioni sindacali firmatarie: - FP CGIL - CISL FP - UIL FPL - FIALS - RSU		
Soggetti destinatari	Personale del COMPARTO		
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Determinazione delle risorse disponibili nell'anno 2021 per la remunerazione della Premialità - di cui all'articolo 81 del CCNL 21-05-2018 - area comparto Sanità		
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	E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?	
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli:	
		E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'articolo 10 del D.Lgs. 150/2009:	Deliberazione del Commissario Straordinario n° 68 del 31.01.2020 - Adozione Piano Performance 2020-2022
		E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D. Lgs. 105/2009?	Deliberazione del Direttore Generale n° 93 del 31.01.2019 - Adozione Piano Triennale 2019 - 2021 Prevenzione Corruzione e Trasparenza e ss.mm.ii.
		E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009?	Sono pubblicati nella sezione apposita del sito istituzionale Amministrazione Trasparente
	La relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del D.Lgs. n. 150/2009?	Si Validata. Con Deliberazione del Direttore Generale n° 542 del 27/08/2020, "Adozione della Relazione sulla Performance anno 2019, ai sensi dell'art. 10 comma 1 lettera b del decreto legislativo n. 150/2009 e s.m.i." è stata pubblicata nella sezione apposita del sito istituzionale Amministrazione Trasparente	
Eventuali osservazioni:			

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 di quanto disposto dal contratto integrativo:

Il giorno 14 del mese di Dicembre dell'anno 2021, nei locali dell'ATS - sede della Direzione ASST di Cagliari, si è riunita la delegazione trattante dell'Area del Comparto per procedere alla sottoscrizione del seguente accordo, relativo alla determinazione dei criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance per l'anno 2021, nel rispetto delle norme contrattuali concernenti il Fondo premialità e fasce ex art. 81 CCNL Comparto Sanità 21.05.2018.

PRINCIPI GENERALI

La retribuzione di produttività è correlata:

- alla valutazione del grado di raggiungimento della performance organizzativa in base agli obiettivi assegnati alle Strutture da parte della Direzione;
- alla valutazione della performance individuale in relazione al raggiungimento degli obiettivi assegnati, secondo i criteri e le modalità stabiliti nel sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ATS.

Il sistema premiante si applica a tutti i dipendenti dell'ATS con rapporto di lavoro sia a tempo indeterminato che a tempo determinato.

Presupposto per l'erogazione della produttività è la certificazione del Collegio Sindacale sulla compatibilità dei costi della contrattazione integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge.

Per il comparto la valutazione è legata:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali (compresi gli obiettivi di struttura);
- b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

L'erogazione dei compensi incentivanti è subordinata alla conclusione del ciclo di valutazione annuale secondo le modalità definite nell'ambito del regolamento aziendale "Aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'ATS Sardegna ai sensi dell'art. 7 Decreto Lgs 150/2009 s.m.i.", approvato con deliberazione n. 221 del 07/04/2020 e ss.mm.ii. e alla verifica dell'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV).

La valutazione è considerata positiva se il punteggio finale è pari ad almeno 60 punti.

Pertanto non partecipano alla corresponsione del trattamento accessorio collegato alla performance i dipendenti che conseguono una valutazione inferiore a 60 punti su 100.

RIPARTIZIONE DEL FONDO CONTRATTUALE

L'ammontare delle risorse disponibili nell'anno 2021 per la remunerazione della premialità, quantificate sulla base della disponibilità presente sul fondo aziendale "premierità e fasce" di cui all'articolo 81 del CCNL Comparto Sanità triennio 2016 – 2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018, viene suddiviso preliminarmente in due quote:

a) 95% quota premio di produttività (ora premierità) generale.

b) 5% quota premio per prestazione individuale a disposizione della Direzione Aziendale. Euro 282.400 corrispondente alla percentuale del 5% della quota stabile del fondo produttività 2017.

A tale quota è da ricondurre l'importo da corrispondere ai componenti dell'UPD, ricorrendone i presupposti fissati dalla regolamentazione aziendale.

I criteri generali per l'attribuzione della quota premio da destinare alla succitata lettera a), tengono conto dei seguenti parametri:

- posizione strategica della singola struttura;
- situazione preesistente per quanto attiene alla quantificazione delle risorse specifiche;
- previsione di carichi di lavoro eccezionali o di carenze di organico non sostituibili per il periodo interessato;
- rilievo degli obiettivi assegnati, difficoltà obiettiva del raggiungimento;
- attese in termini di prestazioni - livello quantitativo - tempi di attesa e qualità;
- ampliamento e miglioramento dei servizi per l'utenza con particolare attenzione alla riduzione delle liste d'attesa;
- variazione del volume di attività proposto rispetto all'anno precedente;
- entità dei carichi di lavoro in rapporto alla dotazione organica;
- carenza d'organico a seguito di cessazioni dal servizio o di assenze per maternità per le quali non è possibile nel corso dell'anno preso in esame procedere alla copertura del posto resosi vacante o alla sostituzione del dipendente assente dal servizio;
- numero dei dipendenti in servizio.

La quota di cui alla lettera b), a disposizione della Direzione Aziendale, è destinata ad incentivare attività e progetti:

1. finalizzati ad assicurare i necessari processi di unificazione e cambiamento organizzativo.
2. migliorare le condizioni di sicurezza e la qualità nell'erogazione LEA ivi compresa l'accessibilità ai servizi.

L'eventuale residuo di tale quota (b), qualora non interamente utilizzata nell'anno di pertinenza, ritorna nella disponibilità del premio di produttività generale (lettera a) dello stesso anno.

L'amministrazione informa i soggetti sindacali sull'attivazione e rendicontazione dei progetti attivati.

Differenziazione del premio individuale (art. 82 del CCNL 21/05/2018).

Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Azienda o Ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 81, comma 6, lett. b) (Fondo premialità e fasce) che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

Detta maggiorazione, viene definita dalle parti nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente del precedente capoverso.

Si concorda che la maggiorazione sarà attribuita per categoria al numero massimo di 10 dipendenti collocati nella fascia più alta di punteggio della categoria medesima di cui alla tabella 1. A parità di punteggio precede il dipendente con maggiore presenza effettiva in servizio riproporzionata su cinque giorni lavorativi per tutti i dipendenti in servizio e ad ulteriore parità precede il dipendente con la maggiore anzianità di servizio maturata a tempo indeterminato nel SSN.

L'attribuzione della premialità sarà effettuata sulla base dell'apporto di ogni dipendente del comparto nell'ambito dell'UO/Dipartimento di appartenenza secondo quanto previsto dal regolamento aziendale sul sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione n. 221 del 07/04/2020 e ss.mm.ii...

Alla valutazione complessiva del dipendente, così come sopra determinata, verranno sommati i Punti, in funzione della

Categoria di appartenenza, come indicato nella tabella 1 sottostante:

Tabella 1

CATEGORIA	Punti
A	6
B	6,5
BS	7
C	8
D	9
DS	9,5

Il premio di produttività (premialità) sarà erogato sulla base dei risultati, degli obiettivi e del sistema permanente di valutazione previsto nel regolamento citato. L'assenza dal servizio rileva esclusivamente come causa significativa al mancato apporto al risultato della squadra, ma comunque viene garantita la premialità se gli obiettivi assegnati risultano conseguiti e l'attività svolta risulta valutabile, a tal fine la presenza in servizio nel corso dell'anno dovrà essere necessariamente pari o superiore a 100 giorni, rilevabile dalle timbrature nel sistema presenze.

L'ammontare della premialità ai dipendenti di nuova assunzione o in cessazione in corso d'anno sarà riproporzionato al periodo di lavoro effettivamente prestato, sempre che abbiano la necessaria presenza di almeno 30 giorni.

Nel caso di part-time orizzontale, verticale o misto l'importo per l'attribuzione dei premi correlati alla performance per l'anno 2021 dovrà essere proporzionato sulla base della percentuale dello stesso part-time.

Ai sensi dell'art. 1 comma 183 della legge 28 Dicembre 2015, n. 208 - Disposizioni per la formazione di bilancio annuale e pluriennale dello stato - legge di stabilità 2016 - ai fini della determinazione della premialità 2021 è computato il periodo obbligatorio di congedo di maternità.

In via del tutto eccezionale, su richiesta delle Organizzazioni Sindacali e delle RSU, le giornate di assenza dovute a infortunio COVID 19 definito dall'I.N.A.I.L., saranno considerate come servizio reso ai fini della remunerazione della premialità.

Per quanto non previsto le parti rinviando alle disposizioni di legge e contrattuali vigenti in materia ed al regolamento aziendale sul sistema di misurazione della valutazione della performance approvato con deliberazione n. 221 del 07/04/2020 e ss.mm.ii..

Norma Finale

L'applicazione del presente Accordo è subordinata al parere favorevole del Collegio Sindacale.

Le parti concordano che la presente ipotesi diverrà definitiva, senza l'obbligo di nuova sottoscrizione, a seguito di acquisizione del parere positivo da parte del Collegio Sindacale.

Letto, approvato e sottoscritto.

- B) Norme di legge e vincoli al fine dell'applicazione del contratto:

La determinazione dei residui contrattuali per il personale del COMPARTO, che costituisce la base per l'avvio della contrattazione integrativa, è avvenuta in osservanza delle disposizioni contenute nelle seguenti normative e atti:

- CCNL 21 maggio 2018 del personale del comparto del servizio sanitario nazionale triennio 2016-2018;
- Decreto Legislativo 25 maggio 2017, numero 75 articolo 23 comma 2;

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse:

ATS Sardegna

DETERMINAZIONE DELL'AMMONTARE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA REMUNERAZIONE DELLA PREMIALITA' ANNO 2021

Modalità di calcolo:

- Importo del Fondo Definitivo "Premialità e Fasce anno 2021" *(attualmente come da verbale 9 Collegio Sindacale del 13-05-2021 l'importo provvisorio anno 2021 risulta pari a € 33.399.035,83)*
- A detto importo devono essere sottratti gli importi erogati, di competenza anno 2021, del Fondo Premialità e Fasce 2021;
- La differenza determinerà "l'Ammontare delle Risorse Disponibili per la remunerazione della premialità 2021";
- All'importo disponibile al punto precedente "Ammontare delle Risorse Disponibili per la remunerazione della premialità 2021" si aggiungeranno, se disponibili, ai sensi del comma 7 articolo 81 CCNL 21-5-2018, le eventuali risorse residue relative a precedenti annualità del Fondo Premialità e Fasce nonché del "Fondo condizioni di lavoro e incarichi", stanziati a bilancio e certificate dagli organi di controllo, qualora non sia stato possibile utilizzarle integralmente.

Considerato che attualmente non è stato ancora certificato il Fondo Premialità e Fasce anno 2021, nonché lo speso sullo stesso Fondo, si rimanda ad una nuova relazione tecnico finanziaria la determinazione dell'ammontare delle risorse disponibili per la remunerazione della premialità 2021, come precedentemente illustrata.

C) effetti abrogativi impliciti:

NON SI DETERMINANO EFFETTI ABROGATIVI IMPLICITI

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità:

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità, in quanto l'attribuzione della premialità è correlata al diverso contributo professionale fornito da ciascun dipendente nell'ambito dell'UO/Dipartimento di appartenenza, secondo quanto previsto dal regolamento aziendale sul sistema di misurazione e valutazione della performance (approvato con deliberazione n. 221 del 07/04/2020 e ss.mm.ii).

Ai sensi dell'articolo 82 del CCNL 21/05/2018 è prevista una maggiorazione del premio individuale ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nella misura del 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, sulla base di criteri selettivi previsti nell'accordo.

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche:

Parte non pertinente.

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale:

Con la sottoscrizione del presente accordo ci si attende un miglioramento del livello di responsabilizzazione del singolo rispetto alle funzioni da svolgere e agli obiettivi da raggiungere nell'ambito dell'UO di assegnazione, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate alla valorizzazione del merito e della professionalità profusa da ciascun dipendente nell'ambito delle attività da lui svolte e dalle finalità assegnate all'Unità operativa di appartenenza.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Nessuna

ANGIUS
ANDREA

Per via telematica da ANGIO ANDREA
ANGIUS ANDREA

Il Direttore della S.C. Trattamento
Giuridico ed Economico
Dr.ssa Patrizia Sollai

SOLLAI
PATRIZIA

Per via telematica da SOLLAI PATRIZIA
SOLLAI PATRIZIA
Data: 2021/11/25 09:51:15
43120

Dr. Andrea Angius
Dipartimento Risorse Umane
SC Trattamento Giuridico ed Economico
IFO "Trattamento economico e fondi contrattuali"