

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	Preintesa sottoscritta il: Contratto sottoscritto il: 25 novembre 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 ANAAO ASSOMED, CIMO, FASSID, AAROI EMAC, FP CGIL, FVM, FESMED, FEDERAZIONE CISL MEDICI, ANPO ASCOTI FIALS MEDICI, UIL FPL Organizzazioni sindacali firmatarie: ANAAO ASSOMED, CIMO, FASSID, AAROI EMAC, FP CGIL, FVM, FESMED, FEDERAZIONE CISL MEDICI, ANPO ASCOTI FIALS MEDICI, UIL FPL			
Soggetti destinatari	Personale dell'area della Dirigenza Sanitaria			
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Determinazione delle risorse disponibili nell'anno 2021 per la remunerazione della Retribuzione di Risultato - area della Dirigenza Sanitaria del SSN.			
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 Direttore Generale n° 94 del 31.01.2019 - Adozione Piano Performance 2019/2021	
		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 lett. b) del decreto legislativo n. 150/2009 e s.m.i." è stata pubblicata nella sezione apposita del sito istituzionale Amministrazione Trasparente		
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)

Il giorno 25 del mese di Novembre dell'anno 2021, nei locali dell'ATS – sede della Direzione ASSL di Cagliari, si è riunita la delegazione trattante dell'Area Sanità per procedere alla sottoscrizione del seguente accordo, relativo alla determinazione dei criteri per la ripartizione della retribuzione di risultato per l'anno 2021, nel rispetto delle norme contrattuali concernenti il sistema premiante.

PRINCIPI GENERALI

La retribuzione di risultato 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 dirigenti dell'Area Sanità (Medici, Veterinari, Sanitari non medici, dirigenti delle Professioni infermieristiche ed ostetriche di ATS) con rapporto di lavoro sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, salvo quanto previsto per i dirigenti con rapporto di lavoro non esclusivo.

Presupposto per l'erogazione della retribuzione di risultato 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.

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).

L'OIV, prende atto dei risultati di valutazione, propone alla Direzione Generale la valutazione dei Dirigenti di vertice e redige la graduatoria di merito, sulla base dei punteggi totalizzati nelle schede di ciascun valutato.

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

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

RIPARTIZIONE DEI FONDI CONTRATTUALI

Le risorse sono quantificate annualmente sulla base della disponibilità presente sul fondo per la retribuzione di risultato di cui all'art.95 del CCNL 19/12/2019 dell'Arca della Dirigenza Sanitaria.

Il predetto fondo aziendale di finanziamento della retribuzione di risultato viene suddiviso preliminarmente in due quote:

a) 95% quota fondo di risultato generale.

b) 5% quota premio per prestazione individuale.

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 del fondo di risultato da destinare alla succitata lettera a), tengono conto dei seguenti parametri:

- numero di dirigenti in relazione al fabbisogno standard di personale da definire;
- ampliamento e miglioramento dei servizi per l'utenza con particolare attenzione alla riduzione delle liste d'attesa;
- rilievo degli obiettivi assegnati, difficoltà obbiettiva del raggiungimento;
- carichi di lavoro eccezionali o di carenze di organico non sostituibili per il periodo interessato, salvaguardando l'eccezionalità oraria maturata, che verrà regolata secondo gli strumenti contrattuali vigenti.

La quota del fondo 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 fondo di risultato generale (lettera a) dello stesso anno.

Gli eventuali risparmi a consuntivo dei fondi di cui agli articoli 94 e 96, certificati dagli Organi di Controllo, saranno temporaneamente utilizzati, ai sensi dell'art. 95 comma 8 nella quota a).

Al fine di garantire a ciascuna categoria di dirigenti interessati quote di riparto del Fondo di risultato proporzionalmente non inferiori a quelle risultanti dall'anno di sottoscrizione del CCNL 19/12/2019 (articolo 95 comma 11), le parti concordano:

- di suddividere fittiziamente il Fondo di risultato di cui all'articolo 95, sulla base dei fondi di risultato che l'hanno alimentato (fondi risultato dei medici, dei veterinari, dei sanitari non medici e dei dirigenti delle professioni infermieristiche ed ostetriche), come da articolo 95 comma 2 lettere "a", "b" e "c", incrementando successivamente gli stessi con i residui dei Fondi degli articoli 94 e 96 del 2021, in maniera proporzionale in base al numero dei dirigenti che ne hanno avuto accesso nel 2021.

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

La retribuzione di risultato dei dirigenti costituisce l'emolumento volto a remunerare l'effettivo raggiungimento degli obiettivi da parte del dirigente e viene corrisposto a consuntivo in esito all'apposito procedimento di valutazione previsto nel regolamento adottato dall'ATS Sardegna. L'assenza del dirigente per qualunque motivazione non produce di per sé una diretta e immediata decurtazione dei compensi ma occorre invece valutare la reale incidenza della stessa sul raggiungimento degli obiettivi assegnati.

La retribuzione di risultato sarà erogata sulla base dei risultati, obiettivi e del sistema permanente di valutazione previsto nel regolamento citato e sarà rapportata all'effettiva presenza in servizio certificata mediante il sistema informatico delle presenze in uso, ivi incluso, su richiesta di parte sindacale, il conteggio del servizio svolto durante la notte come presenza su due giorni: inizio turno notte e fine turno mattina del giorno dopo.

A tal fine sono altresì calcolate come servizio reso, ai fini del presente accordo, le seguenti assenze dovute alla fruizione di giornate relative a:

- ✓ congedo obbligatorio di maternità (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);
- ✓ Ferie;
- ✓ Riposi compensativi;
- ✓ Aggiornamento.

Su richiesta di parte sindacale il Distacco sindacale fino al 50%

Su richiesta di parte sindacale i primi sessanta giorni di assenza relativi all'anno 2021 non saranno oggetto di alcuna decurtazione. La decurtazione proporzionale sarà applicata a decorrere dal 61° giorno di assenza dal servizio.

Per quanto non previsto le parti rinviano 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) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse:

ATS Sardegna

DETERMINAZIONE DELL'AMMONTARE DELLE RISORSE DISPONIBILI NELL'ANNO 2021 PER LA REMUNERAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO - art 95 CCNL 19-12-2019 - DIRIGENZA SANITARIA

Modalità di calcolo:

- Importo Definitivo dei Fondi della Retribuzione di Risultato - articolo 95 del CCNL 19-12-2019 per la Dirigenza Sanitaria (suddivisi per area Medica, Veterinaria, Sanitaria non medica e delle Professioni Sanitaria) anno 2021"
- A detti Fondi devono essere sottratti gli importi erogati, di competenza anno 2021, finanziati dagli stessi Fondi 2021 (come l'indennità di sostituzione) ;
- La differenza determinerà l'ammontare delle Risorse Disponibili per la remunerazione della retribuzione di risultato articolo 95 CCNL 18-12-2019, delle varie aree, anno 2021;
- Agli importi come determinati al precedente punto si aggiungeranno, se disponibili, i Residui dei Fondi anno 2021 per Incarichi e per Posizioni di Lavoro (articoli 94 e 96 CCNL 19-12-2019), ripartiti proporzionalmente sulla base dei dipendenti in servizio tra le varie aree nel 2021, (importi che non è stato possibile utilizzare integralmente

Considerato che attualmente non è stato ancora certificato il Fondo Definitivo per la Retribuzione di Risultato, articolo 95 del CCNL 19-12-2019 per la Dirigenza Sanitaria , anno 2021, nonché lo speso sullo stesso Fondo e sui Fondi articoli 94 e 96 , si rimanda ad una nuova relazione tecnico finanziaria la determinazione dell'ammontare delle risorse disponibili per la remunerazione del Risultato 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 dirigente nell'ambito dell'UO/Dipartimento di appartenenza e all'effettiva presenza in servizio, secondo quanto previsto dal regolamento aziendale sul sistema di misurazione e valutazione della performance

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 dirigente nell'ambito delle attività da lui svolte e dalle finalità assegnate all'Unità operativa di appartenenza.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Nessuna

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

SOLLAI
PATRIZIA

Provato e digitalizzato da
SOLLAI PATRIZIA
Data: 2011/11/11 11:16:21
v.070

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

ANGIUS
ANDREA

Provato e digitalizzato da
ANGIUS ANDREA
Data: 2011/12/31
11:09:05 v.01002