ATSSardegna
Azienda Tutela Salute

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: 18 febbraio 2021 Contratto sottoscritto il:		
Periodo temporale di vigenza	Anni: **2019 - 2020**		
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 - UIL FPL - FEDIR SANITA' - DIREL - DIRER -**		
	Organizzazioni sindacali firmatarie: FP CGIL - CISL FP - UIL FPL - FEDIRETS		
Soggetti destinatari	**Personale del COMPARTO**		
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	ACCORDO DECENTRATO STRALCIO RELATIVO ALLA DETERMINAZIONE DEI CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO PER GLI ANNI 2019 E 2020, SIGLATO TRA L'ATS E LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE DELLA DIRIGENZA PROFESSIONALE, TECNICA E AMMINISTRATIVA.		
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?	
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli:	
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'articolo 10 del D.Lgs. 150/2009:	Deliberazione del Commissario Straordinario n° 130 del 31.01.2018 - Adozione Piano Performance 2018-2020 e ss.mm.ii.
		E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D. Lgs. 105/2009?	SI - Deliberazione del Direttore Generale n° 93 del 31.01.2019 - Adozione Piano Triennale Prevenzione Corruzione e Trasparenza - 2019-2021- 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 dellart.10 comma 1 lett.b) del decreto legislativo 150/2009 e s.m.i."
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)

- A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo:

Il giorno 18 del mese di Febbraio dell'anno 2021, nei locali dell'ATS sede della Direzione ASSL di Cagliari, si è riunita in videoconferenza la delegazione trattante dell'Area della Dirigenza PTA per la sottoscrizione del seguente accordo relativo alla determinazione dei criteri per la distribuzione della retribuzione di risultato per gli anni 2019-2020, 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 di tutti i dirigenti dell'area, professionale, tecnica e amministrativa dell'ATS con rapporto di lavoro sia a tempo indeterminato che a tempo determinato.

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 "Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ATS – Sardegna", approvato con deliberazione n. 445 del 21/06/2017, 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.

Pertanto 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 e per la qualità della prestazione individuale di cui all'art.10 del CCNL 06/05/2010 come integrato dall'art. 91 del CCNL dell'Area Funzioni Locali del 17 Dicembre 2020, triennio 2016-2018.
Il predetto fondo aziendale di finanziamento della retribuzione di risultato viene suddiviso preliminarmente in due quote:
95% quota fondo di risultato generale.
A tale quota è da ricondurre l'importo della retribuzione di risultato da corrispondere al Dirigente Responsabile della prevenzione della corruzione a seguito di valutazione positiva dell'attività attraverso il riconoscimento dei risultati raggiunti (Circolare Dipartimento Funzione Pubblica n. 1/2013 - Determinazione ANAC n. 8 del 17 giugno 2015).
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 anche con riferimento alla riduzione delle liste d'attesa;
rilievo degli obiettivi assegnati, difficoltà obiettiva del raggiungimento;
carichi di lavoro eccezionali o di carenze di organico non sostituibili per il periodo interessato, salvaguardando l'eccedenza 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:
- finalizzati ad assicurare i necessari processi di unificazione e cambiamento organizzativo
- 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 nella gestione dei fondi di cui all'art. 8 e 9 del CCNL 06/05/2010 - fondi contrattuali della "retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa" e del "trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro" - integrano, a consuntivo, il fondo della retribuzione di risultato e saranno temporaneamente utilizzati, ai sensi dell'art. 52 comma 4, lett. C del CCNL 4 giugno 2000, nella quota a).

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. 445 del 21/06/2017.
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 da regolamento adottato dall'ATS Sardegna.
Alla valutazione complessiva del dirigente, così come sopra determinata, verranno sommati i punteggi, relativi agli incarichi ed alla esperienza professionale, di seguito elencati:

DIRIGENTI	PTA /Punti
SC	5
SSD-SS	4,5
IPAS-IP	4
+ 5 ANNI	3,5
- 5 ANNI	2

Nel caso in cui un Dirigente abbia ricoperto più incarichi anche di natura diversa nel corso dell'anno, si terrà conto solo dell'ultimo incarico ricoperto al 31 Dicembre dell'anno di riferimento.
La retribuzione di risultato sarà erogata sulla base dei risultati, obiettivi e, sistema permanente di valutazione previsto nel regolamento citato e sarà anche rapportata proporzionalmente all'effettiva presenza in servizio certificata mediante il sistema informatico delle presenze in uso.

A tal fine, sono altresì considerate a tutti gli effetti come servizio reso 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;
- Formazione/Aggiornamento obbligatorio;
- Citazioni e testimonianze per ragioni di servizio.

Tali giornate devono essere riproporzionate in caso di part-time verticale o orizzontale.

I primi trenta giorni di assenza relativi all'anno 2019 e all'anno 2020 non saranno oggetto di alcuna decurtazione. La decurtazione proporzionale sarà applicata a decorrere dal 31° 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. 445 del 21/06/2017.

Letto, approvato e sottoscritto.

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

La determinazione dei residui contrattuali per il personale della Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa del SSN, che costituisce la base per l'avvio della contrattazione integrativa, è avvenuta in osservanza delle disposizioni contenute nelle seguenti normative:

- CCNL 6 maggio 2010 personale dell'area della dirigenza SPTA del servizio sanitario nazionale biennio economico 2008-2009
- CCNQ 13 luglio 2016 - triennio 2016-2018;
- CCNL 8 giugno 2000 dell'area relativa alla dirigenza SPTA del servizio sanitario nazionale quadriennio 1998-2001;
- Decreto dell'Assessorato dell'Igiene e Sanità e dell'Assistenza Sociale numero 45 del 28/12/2016;
- CCNL del Personale dell'area delle Funzioni Locali anni 2016-2018 siglato in data 17-12-2020;

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

ATS Sardegna DETERMINAZIONE DELL'AMMONTARE DELLE RISORSE DISPONIBILI NELL'ANNO 2019 PER LA REMUNERAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO - AREA DIRIGENZA PTA				
DESCRIZIONE	IMPORTI 2019 EROGATI AL 31/12/2019	Totale IMPORTI 2019 EROGATI AL 31/03/2020	Totale IMPORTI 2019 EROGATI AL 31/12/2020	DISPONIBILITA' FONDO ANNO 2019
Importo disponibile del Fondo di Risultato art 10 CCNL 6/5/2010 - Risorse Fisse				€ 296.977,95
Totali Importi Liquidati di competenza del 2019	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	
Residuo	€ 296.977,95	€ 296.977,95	€ 296.977,95	
Importo disponibile del Fondo per la retribuzione di Posizione art 8 CCNL 6/5/2010				€ 2.466.866,90
Totali Importi Liquidati di competenza del 2019	€ 1.991.365,39	€ 1.993.121,31	€ 1.996.963,17	
Residuo	€ 475.501,51	€ 473.745,59	€ 469.903,73	
Importo disponibile del Fondo per il trattamento accessorio art 9 CCNL 6/5/2010				€ 35.033,25
Totali Importi Liquidati di competenza del 2019	€ 17.869,52	€ 20.508,63	€ 20.526,45	
Residuo	€ 17.163,73	€ 14.524,62	€ 14.506,80	
Totali Risparmi sui Fondi di cui agli articoli 8 e 9 del CCNL 6/5/2010	€ 492.665,24	€ 488.270,21	€ 484.410,53	
Ammontare delle Risorse per la Retribuzione di Risultato anno 2019 (compreso dei risparmi a consuntivo dei fondi di cui agli articolo 8 e 9 del CCNL 6/5/2010)				€ 781.388,48

DETERMINAZIONE DELL'AMMONTARE DELLE RISORSE DISPONIBILI NELL'ANNO 2020 PER LA REMUNERAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO - AREA DIRIGENZA PTA	
Importo Fondo di Risultato Provvisorio art 10 CCNL 6/5/2010 - anno 2020 Risorse Fisse	€ 294.523,59

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 del premio di risultato viene determinato sulla base dell'apporto di ogni dirigente nell'ambito dell'UO/Dipartimento di appartenenza, secondo quanto previsto dal regolamento aziendale sul sistema di misurazione della valutazione della performance approvato con deliberazione n. 445 del 21/06/2017. La valutazione sarà inoltre differenziata in relazione agli incarichi e alla esperienza professionale di ogni dirigente, rapportando, inoltre, l'importo spettante all'effettiva presenza in servizio certificata mediante il sistema informatico delle presenze in uso.

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 Firmato digitalmente da SOLLAI PATRIZIA Data: 2021.03.22 13:01:01 +01'00'

ANGIUS ANDREA Firmato digitalmente da ANGIUS ANDREA Data: 2021.03.22 12:24:31 +01'00'