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: Contratto sottoscritto il: **26 ottobre 2021**		
Periodo temporale di vigenza	Anno: **2021**		
Composizione della delegazione trattante	**Parte pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti)**		
	Delegato del Commissario Straordinario ATS - Direttore Amministrativo; Direttore della SC Trattamento Giuridico ed Economico e Direttore della SC Sviluppo Risorse Umane e relazioni Sindacali		
	Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle) FP CGIL - FIALS - FIST CISL - FSI - NURSING UP - UIL FPL - USAE CISNA - RSU		
	Organizzazioni sindacali firmatarie: FP CGIL - CISL FP-UIL FPL- FIALS - FSI USAE - e RSU		
Soggetti destinatari	**Personale del COMPARTO**		
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Accordo decentrato relativo ai passaggi di fascia economica con decorrenza 01.01.2021 siglato tra l'ATS, la RSU e le Organizzazioni Sindacali dell'area del Comparto		
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° 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:			

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 26 del mese di Ottobre dell'anno 2021, nei locali dell'ATS - sede della Direzione ASSL 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 delle progressioni economiche – passaggi di fascia – per **l'anno 2021**, nel rispetto delle norme contrattuali concernenti il Fondo premialità e fasce ex art. 81 CCNL Comparto Sanità 21.05.2018.

PREMESSE

Le parti hanno rappresentato la volontà di riconoscere ai propri dipendenti dell'Area del Comparto un passaggio di fascia con decorrenza 01.01.2021.
Presupposto per tale riconoscimento è che la graduatoria relativa alle prescritte procedure selettive venga **formalmente approvata entro il 31.12.2021.**
Altro elemento essenziale caratterizzante il passaggio di fascia 2021 è l'inserimento nel relativo percorso ed in ossequio alla Legge Regionale 17/2016, di elementi di perequazione finalizzati a omogeneizzare in termini strutturali il trattamento economico legato allo sviluppo di carriera orizzontale (fasce) dei dipendenti ATS.

REQUISITI DI ACCESSO E CRITERI PER I PASSAGGI DI FASCIA.

1) Accesso alle procedure riservato ai dipendenti ATS a tempo indeterminato al 01.01.2021 (con almeno due anni di servizio prestato in ruolo) che non risultino essere stati interessati da passaggi di fascia economica nei 24 mesi antecedenti l'01.01.2021 (periodo dal 01.01.2019 al 31.12.2020) o da provvedimenti disciplinari superiori al rimprovero scritto/censura nell'anno 2020.
2) La selettività è collegata direttamente agli esiti delle valutazioni delle performance relative alla media del triennio 2018/2019/2020.
3) Graduatoria unica ATS determinata dagli esiti delle valutazioni di cui al punto precedente, espletata direttamente dagli Uffici preposti.
4) Attribuzione di un punteggio aggiuntivo rispetto alla valutazione di cui al punto 3), nella misura di 2 punti per ciascun anno di anzianità di fascia con decorrenza dall'anno dell'attribuzione dell'ultima fascia economica nel periodo dal 01.01.2016 al 31.12.2020 (Punteggio massimo 10 punti).
5) Per il finanziamento dei passaggi di fascia 2021 le parti concordano di rendere disponibili circa € 2.250.000,00, importo residuo del Fondo Premialità e Fasce dell'anno 2020, che sarà certificato dal Collegio Sindacale ATS.

A parità di punteggio precederà in graduatoria il dipendente con maggiore anzianità anagrafica (più anziano di età).

In caso di ulteriore parità precederà in graduatoria il dipendente con maggiore anzianità di servizio complessiva maturata nel SSN con rapporto di lavoro a tempo indeterminato senza distinzione di ruolo, categoria e profilo.

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 DA DESTINARE ALLA PROGRESSIONE DI FASCIA ANNO 2021	
Importo Disponibile del Fondo Premialità e Fasce anno 2020 - "Risorse Stabili" ***(come da Determina 3717 del 28/06/2021 approvata con verbale Collegio Sindacale 9 del 13/05/2021)***	**€ 33.399.035,83**
Importi Erogati per fasce di competenza anno 2020 del Fondo Premialità e Fasce al 31-03-2020 - importi legati alle sole risorse stabili (*come da Determina 3717 del 28/06/2021 approvata con verbale Collegio Sindacale 9 del 13/05/2021*)	**€ 24.072.686,83**
Successivi importi erogati sulle fasce a valere sul fondo 2020 nel periodo 01/04/2021 - 30/09/2021	**€ 1.310.213,76**
Residuo Fondo Premialità e Fasce anno 2020 - al 30-09-2021	**€ 8.016.135,24**

Importo minimo del Fondo Premialità e Fasce da destinare alla Premialità (importo dell'ex Fondo della Produttività ATS anno 2017)	**5.648.388,42**
Residuo Fondo Premialità e Fasce anno 2020	**€ 2.367.746,82**

Di cui si dispone, in contrattazione decentrata, di destinare alla Progressione di Fasce anno 2021, per un importo pari a:	**€ 2.250.000,00**

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 ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale e organizzativa:

Parte non pertinente al presente accordo.

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

Il presente accordo rispetta il principio di selettività delle progressioni economiche in quanto: 1) le risorse economiche utilizzate dal presente accordo consentono di riconoscere una progressione economica orizzontale ad una quota limitata di dipendenti (nella misura massima del 50% degli aventi titolo ad accedere alla procedura selettiva e naturalmente all'interno dell'importo stabilito in contrattazione); 2) I dipendenti che beneficiano del passaggio alla fascia superiore sono individuati secondo criteri di selezione che tengono conto sia del merito individuale (nel triennio 2018-2020) che dell'anzianità di fascia (01.01.2016 al 31.12.2020).

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

Il riconoscimento della progressione economica ha la finalità di valorizzare e ricompensare in modo selettivo quei dipendenti che si distinguono dagli altri per il grado di professionalità ed esperienza acquisito. L'azienda ritiene che ciò costituisca un elemento strategico finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi e delle prestazioni erogate e, come tale, vada inteso secondo una logica di valorizzazione della risorsa esistente.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Nessuna

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

SOLLAI PATRIZIA

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

ANGIUS ANDREA Firmato digitalmente da ANGIUS ANDREA Data: 2021.11.10 13:30:45 +01'00'