



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: 13 luglio 2020		
Periodo temporale di vigenza	Anno: 2019		
Composizione della delegazione trattante	Parte pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti)		
	Delegato del Commissario Straordinario ATS - 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 - FIALS - FIST CISL - FSI - NURSING UP - UIL FPL - USAE CISNA - RSU		
	Organizzazioni sindacali firmatarie: FP CGIL - CISL FP-UIL FPL- FIALS - NURSING UP -FSI USAE - e RSU		
Soggetti destinatari	Personale del COMPARTO		
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Determinazione delle risorse disponibili nell'anno 2019 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? 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?	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° 543 del 28/06/2019, succ. rettificata con deliberazione del Commissario Straordinario n° 298 del 23.12.2019 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 13 del mese Luglio dell'anno 2020, nei locali dell'ATS - sede della Direzione ASSL di Cagliari, in video-conferenza e in presenza, si è riunita la delegazione trattante dell'Area del Comparto per la sottoscrizione del seguente accordo relativo alla determinazione dei criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance per **l'anno 2019**, 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 "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).

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 2019 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 premialità) 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

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.

Si da atto che residuano nel Fondo condizioni di lavoro e incarichi anno 2018: € 5.200.000 che, una volta certificati dal Collegio Sindacale ATS, confluiranno, ai sensi dell'art. 81 comma 7, sul Fondo premialità e fasce 2019.

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. 445 del 21/06/2017.

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:

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



Il premio di produttività, sarà erogato, sulla base dei risultati, obiettivi, sistema permanente di valutazione previsto nel regolamento cit. l'assenza rileva esclusivamente come causa significativa al mancato apporto al risultato della squadra è comunque garantita la produttività senza decurtazioni, se gli obiettivi assegnati risultano conseguiti e l'attività svolta risulta valutabile a tal fine, nell'ipotesi di presenza in servizio nel corso dell'anno pari o superiore a 100 giorni rilevata da timbratura nel sistema presenze.

L'ammontare del premio da corrispondere ai dipendenti di nuova assunzione ed in cessazione in corso d'anno sarà riproporzionato al periodo di lavoro effettivamente prestato.

Nel caso di part-time orizzontale, verticale o misto l'importo per l'attribuzione dei premi correlati alla performance per l'anno 2019 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 dei premi di produttività è computato il periodo obbligatorio di congedo di maternità.

Il premio di produttività, sarà erogato, sulla base dei risultati, obiettivi, sistema permanente di valutazione previsto nel regolamento cit. l'assenza rileva esclusivamente come causa significativa al mancato apporto al risultato della squadra è comunque garantita la produttività senza decurtazioni, se gli obiettivi assegnati risultano conseguiti e l'attività svolta risulta valutabile a tal fine, nell'ipotesi di presenza in servizio nel corso dell'anno pari o superiore a 100 giorni rilevata da timbratura nel sistema presenze.

L'ammontare del premio da corrispondere ai dipendenti di nuova assunzione ed in cessazione in corso d'anno sarà riproporzionato al periodo di lavoro effettivamente prestato.

Nel caso di part-time orizzontale, verticale o misto l'importo per l'attribuzione dei premi correlati alla performance per l'anno 2019 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 dei premi di produttività è computato il periodo obbligatorio di congedo di maternità.

- 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;
- Relazione illustrativa e tecnico finanziaria sulla determinazione definitiva per l'anno 2019 e provvisoria per l'anno 2020 dei fondi contrattuali di cui agli articoli 80 e 81 del CCNL 21-05-2018 - area personale non dirigente Comparto Sanità. Relazione inviata al Collegio sindacale, ai sensi e per gli effetti del CCNL del comparto Sanità e dell'articolo 40 bis del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 numero 165, tramite pec in data 22/06/2020;



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

ATS Sardegna DETERMINAZIONE DELL'AMMONTARE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA REMUNERAZIONE DELLA PREMIALITA' ANNO 2019	
Importo Disponibile del Fondo Premialità e Fasce anno 2019 (<u>come da Relazione Fondi 2019-2020</u>)	€ 33.493.828,86
Importi Erogati di competenza anno 2019 del Fondo Premialità e Fasce (<u>come da Relazione Fondi 2019-2020</u>) al 31-03-2020	€ 24.238.366,32
Residuo Fondo Premialità e Fasce anno 2019 - al 31-03-2020	€ 9.255.462,54
Progressione orizzontali di Fascia anno 2019 - Applicazione economica effettuata a giugno 2020 (<u>importo non inserito nell'erogato al 31-03-2020</u>) - importo stanziato con il precedente accordo sindacale	€ 2.100.000,00
Residuo Fondo Premialità anno 2019 al netto dell'applicazione delle Progressioni di Fascia anno 2019	€ 7.155.462,54
Risorse residue relative al 2018 del Fondo Premialità e Fasce anno 2018, già stanziate in Bilancio e certificate dagli organi di controllo - importo che non è stato possibile utilizzarle integralmente - come da articolo 81 -comma 7 CCNL 21-05-2018- residuo al 31-03-2020	€ 122.821,80
Risorse residue relative al 2018 del Fondo Condizione Lavoro ed Incarichi anno 2018, già stanziate in Bilancio e certificate dagli organi di controllo - importo che non è stato possibile utilizzarle integralmente - come da articolo 81 -comma 7 CCNL 21-05-2018 - residuo al 31-03-2020	€ 5.200.000,00
Totale Risorse Disponibili per la Premialità anno 2019	€ 12.478.284,34

