

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 "premialità 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;

carezza o 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 (<i>come da Relazione Fondi 2019-2020</i>)	€ 33.493.828,86
importi Erogati di competenza anno 2019 del Fondo Premialità e Fasce (<i>come da Relazione Fondi 2019-2020</i>) 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 20119 - Applicazione economica effettuata a giugno 2020 (<i>importo non inserito nell'erogato al 31-03-2020</i>) - 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

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 445/2017).

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

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

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

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

Modulo I

Determinazione dell'ammontare delle risorse disponibili per la remunerazione della Premialità anno 2019 - di cui all'articolo 81 del CCNL 21-05-2018

La determinazione dei residui contrattuali, di cui agli articoli 80 e 81 del CCNL 21-05-2018, per il personale del COMPARTO, costituiscono la base per l'avvio della contrattazione integrativa.

Con la Relazione illustrativa e Tecnico Finanziaria, inviata al Collegio Sindacale, tramite pec in data 22/06/2020, ai sensi e per gli effetti del CCNL del Comparto Sanità e dell'articolo 40 bis del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 numero 165, si è provveduto alla determinazione dei fondi definitivi anno 2019 e provvisori anno 2020 e alla individuazione dei residui contrattuali dei fondi di cui agli articoli 80 e 81 del CCNL 21-05-2018.

Con il presente atto si è aggiornato, rispetto alla relazione citata, il residuo del Fondo Premialità e Fasce anno 2019, sottraendo ad esso l'importo stanziato nella contrattazione integrativa del 29 dicembre 2019 per le progressioni di fascia 2019.

Detta operazione si è resa necessaria in quanto l'applicazione "economica" delle progressioni di fascia 2019 è stata effettuata nel mese di giugno 2020, pertanto in data successiva alla determinazione dei residui al 31 marzo 2020.

Inoltre al fine della determinazione della disponibilità del Fondo della premialità anno 2019 si sono aggiunti i residui che non è stato possibile utilizzare integralmente riferiti al fondo Premialità anno 2018 e per scelta contrattuale anche i residui delle Condizioni di lavoro ed Incarichi dello stesso anno, il tutto ai sensi dell'articolo 81 comma 7 del CCNL 21-05-2018.

SEZIONE I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

Parte non pertinente

SEZIONE II – Risorse variabili

Parte non pertinente

SEZIONE III – Eventuali decurtazioni del fondo

Parte non pertinente

SEZIONE IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Parte non pertinente

SEZIONE V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Parte non pertinente

Modulo II

Definizione delle poste di destinazione dei fondi per la contrattazione integrativa

ATS Sardegna	
DETERMINAZIONE DELL'AMMONTARE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA REMUNERAZIONE DELLA PREMIALITA' ANNO 2019	
Importo Disponibile del Fondo Premialità e Fasce anno 2019 (<i>come da Relazione Fondi 2019-2020</i>)	€ 33.493.828,86
importi Erogati di competenza anno 2019 del Fondo Premialità e Fasce (<i>come da Relazione Fondi 2019-2020</i>) 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 (<i>importo non inserito nell'erogato al 31-03-2020</i>) - 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

Modulo III

Schema generale riassuntivo dei Fondi per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Parte non pertinente

Modulo IV

Compatibilità economico finanziaria e modalità di copertura degli oneri dei fondi con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

SEZIONE I – Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa dei Fondi nella fase programmatoria della gestione

La verifica del rispetto dei limiti di spesa viene attuata attraverso il sistema contabile di gestione degli stipendi, in virtù del quale per ciascuna tipologia di risorsa presente è individuata una apposita voce stipendiale. Le voci così individuate, opportunamente aggregate, sono ribaltate sul bilancio dell'ente consentendo il controllo mensile della spesa.

SEZIONE II – Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa dei Fondi dell'anno precedente risulta rispettato

Parte non pertinente

SEZIONE III – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione dei Fondi

Tutte le somme relative ai fondi delle risorse decentrate trovano copertura nel bilancio ATS, con imputazione nei conti di spesa inerenti il pagamento degli stipendi, secondo il ruolo di appartenenza dei dipendenti.
Le somme per oneri riflessi sono previste nel bilancio ATS, nei rispettivi capitoli relativi alla spesa del personale.

Si certifica che non ci sono oneri senza copertura di bilancio.

Il Direttore della S.C.
Gestione economica e patrimoniale - Bilancio
Dott. Antonio Tognotti

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

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