

## Relazione Illustrativa

### Modulo 1 - Scheda 1.1

#### Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

<b>Data di sottoscrizione</b>		Accordo Sindacale siglato il 10/06/2021
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		2020
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		<p>Parte Pubblica:</p> <p>Direttore Sanitario; Direttore UOC Risorse Umane, Responsabile Relazioni Sindacali</p> <p>Parte Sindacale:</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione CGIL FP, CISL FP, UIL FPL, FIALS, NURSING UP;</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CGIL FP, CISL FP, UIL FPL, FIALS, NURSING UP</p>
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale dipendente del comparto
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		– Distribuzione residui fondi Comparto sanità a titolo di premialità per l'anno 2020
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>  <b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	<p>La presente sezione rappresenta la parte dell'iter procedurale riservata all'intervento dell'organo di controllo interno ai fini del rilascio della certificazione</p>
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<p>È stato adottato il sistema di valutazione delle performance individuale connesso sistema premiante del comparto con deliberazioni n. 244 del 29/03/2016 e n. 739 del 28/09/2018</p> <p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009: delibera n. 365 del 2020</p>
		<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009: delibere 102 del 31/01/2019 e 591 del 28/06/2019</p>
		<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009: si</p>
		<p>Le Relazioni della Performance sono state validate dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?: si</p>
<b>Eventuali osservazioni</b>		

**Modulo 2 – illustrazione dell’articolo dell’Accordo (Attestazione della compatibilità con i il vincolo derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie – risultati attesi –altre informazioni utili)**

**A) Illustrazione dell’articolo dell’Accordo**

L’art. 81 c. 7 del CCNL 2016-2018 del Comparto Sanità, avente ad oggetto “Fondo premialità e fasce”, recita quanto segue: “Alle risorse rese disponibili ai sensi del comma 6 sono altresì sommate eventuali risorse residue, relative a precedenti annualità, del presente Fondo, nonché del “Fondo condizioni di lavoro e incarichi” stanziata a bilancio e certificate dagli organi di controllo qualora non sia possibile utilizzarle integralmente.”

L’orientamento applicativo CSAN51 permette come stabilito dai precedenti contratti, la possibilità di non generare residui, nel fondo premialità e fasce, concordando in sede di contrattazione integrativa ai sensi dell’art. 8 c. 5 lett. A) (contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), che eventuali somme che a consuntivo risultassero non spese siano destinate ad incrementare le risorse già destinate ai premi correlati alla performance del medesimo anno.

Il 26 maggio 2021 è stato sottoscritto dalla delegazione di parte pubblica e dalla delegazione di parte sindacale l’accordo sulle modalità di utilizzo dei residui dei Fondi Contrattuali Aziendali del personale del comparto dell’anno 2020 che non fa altro che ribadire i principi enunciati dal suddetto orientamento applicativo che ne legittima la destinazione.

Nell’accordo si evidenzia che il metodo di distribuzione dei residui determinati per l’anno 2020 saranno distribuiti seguendo il protocollo applicativo del sistema di valutazione delle performance individuali e del connesso sistema premiante del Comparto approvato con la deliberazione n. 739 del 28 settembre 2018.

La citata delibera prevede che il sistema di incentivazione colleghi il premio corrisposto a due livelli di performance:

- Performance Organizzativa: conseguita annualmente da ciascun Centro di Responsabilità
- Performance Individuale: corrispondente all’apporto individuale dei singoli dipendenti afferenti alla struttura.
- Sulla base di tale logica viene costituito un fondo annuale formato dalla sommatoria delle quote individuali di accesso all’incentivo che ciascun dipendente apporta alla propria unità.
- Il fondo di accesso così calcolato a livello di ciascuna struttura, è destinabile in via esclusiva alla UO di riferimento e non è prevista nessuna interrelazione fra i fondi delle differenti Unità Operative
- In seguito il punteggio di valorizzazione individuale concorre alla determinazione della quota di incentivo spettante ai singoli dipendenti.
- Altro parametro utilizzato al fine della determinazione della quota individuale oltre alla scheda individuale sono i giorni di presenza in servizio.
- 

**B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa**

Sulla base delle disponibilità dei fondi dell’anno 2020 del comparto viene erogata la Produttività Collettiva afferente al 2020 a cui si aggiunge altresì il mancato raggiungimento della performance all’anno 2019, in base al seguente schema

	percentuale pagata in relazione alla performance organizzative conseguite	correlata %di residuo	residuo mancato raggiungimento performance 2019 da aggiungere all'esercizio 2020	residui anno 2020 art. 80	residui anno 2020 art. 81	90%residui anno 2020 art. 80 da distribuire	90%residui anno 2020 art. 81 da distribuire	totale somme da distribuire anno 2020 (col. C+F+G)
colonne	A	B	C	D	E	F	G	H
anni								0
2019	93,8	6,2	49.558,00					49.558,00
2020				597.217,46	961.340,75	537.495,71	865.206,68	1.402.702,39
			<b>TOTALE SCIVVE PREVALITA' ANNO 2020</b>					<b>1.452.260,39</b>

Le somme erogabili nell'anno 2020 sono quelle indicate nelle colonne F e G e sono la risultante del 90% della quota residuo annuale, risorse ex novo da gestire paramtrate al raggiungimento delle performance dell'anno 2020 a cui andranno ad aggiungersi le somme correlate al mancato raggiungimento della performance 2019 (colonna C).

**C) effetti abrogativi impliciti: NON PRESENTI**

**D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità:**

Per quanto sopra esposto si ritiene che quanto previsto dall'accordo in oggetto sia coerente con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità, ai sensi del D.Lgs. 150/2009 e ss.mm.ii. seguendo con la logica dell'albero delle performance (livello strategico, organizzativo ed individuale).

**E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del D.Lgs. 150/2009.**

Punto non pertinente con l'accordo in esame che non prevede progressioni economiche orizzontali all'interno della categoria.

**F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009**

La distribuzione dei compensi di produttività viene strettamente collegata al modello di gestione budgetaria incentivando il personale a raggiungere gli obiettivi aziendali.

Questo ha determinato un miglioramento in termini di qualità di risultati ottenuti e un potenziamento dei servizi esistenti.

**G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli Istituti regolati dal contratto.**

Non si ritiene che vi siano ulteriori informazioni, rispetto a quelle già fornite.