

Relazione Illustrativa

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione		Accordo Sindacale siglato il 16/06/2021
Periodo temporale di vigenza		2019
Composizione della delegazione trattante		<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</p>
Soggetti destinatari		Personale dipendente del comparto
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		– Distribuzione residui fondi Comparto sanità a titolo di produttività per gli anni 2019
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.	<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>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>E' stato dotato 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>
Eventuali osservazioni		

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 sono altresì sommate eventuali risorse residue, relative a precedenti annualità, del presente Fondo, nonché del “Fondo condizioni di lavoro e incarichi” stanziato a bilancio e certificate dagli organi di controllo qualora non sia possibile utilizzarle integralmente”.

L’orientamento applicativo CSAN51 dell’ARAN permette, invece, come stabilito dai precedenti contratti, la possibilità di non generare residui, nel fondo premialità e fasce, concordando in sede di contrattazione integrativa, 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 10 giugno 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 2019 che fa propri 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 2019 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.

Di seguito si illustra brevemente il sistema di incentivazione collegato ai livelli di performance.

In particolare, si rappresenta che sono previsti 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 anno 2019 del comparto viene erogata la Produttività Collettiva afferente al 2019 e, in base al seguente schema

	Comparto						
	% PAGATA IN FUNZIONE DELLE PERFORMANCE ORGANIZZATIVE CONSEGUITE	CORRELATA % DI RESIDUO	RESIDUI EX NOVO DA GESTIRE	RESIDUI EX NOVO DA GESTIRE AL 90%	RESIDUI EX NOVO AL 90% DA DISTRIBUIRE PER COMPETENZA D'ANNO IN PROPORZIONE ALLE RELATIVE INDENNITA' DI RISULTATO	RESIDUO DA SOMMARE PER COMPETENZA ALL'ESERCIZIO SUCCESSIVO	RESIDUI RISULTATO ANNO 2019 DOVUTI AL MANCATO RAGGIUNGIMENTO DEL 100% DELLE PERFORMANCE DA SOMMARE ALL'ESERCIZIO SUCCESSIVO
colonne	A	B	C	D	E	F	G
2019	93,80%	6,20%	480.984,27	432.885,84	406.046,92	26.838,92	49.558,00
2020							

Le somme erogabili nell'anno 2019 sono quelle indicate nella colonna E e sono la risultante del 90% della quota residuo annuale, risorse ex novo da gestire parametrata al raggiungimento delle performance (colonna A). Le somme correlate al mancato raggiungimento della performance 2019 (colonne F e G) sono destinate a titolo di risorse aggiuntive alla premialità 2020.

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 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.