

Amministrazione del Personale

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	Accordo sottoscritto il 25 ottobre 2022		
Periodo temporale di vigenza	Anno: 2022		
Composizione della delegazione trattante	Parte pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti)		
	dott. Angelo Maria Serusi	Direttore Generale	
	dott.ssa Rosalba Muscas	Direttore Amministrativo	
	dott. Antonio Maria Pinna	Direttore Sanitario	
	Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle)		
	FP CIGL	FIRMATARIA	
	CISL FP	FIRMATARIA	
	UIL FPL	FIRMATARIA	
	FIALS	FIRMATARIA	
	NURSIND	FIRMATARIA	
FSI	FIRMATARIA		
NURSING UP	FIRMATARIA		
RSU	FIRMATARIA		
Soggetti destinatari	Personale dell'AREA COMPARTO		
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Determinazione criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali – decorrenza giuridica ed economica anno 2022.		
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?	La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Collegio Sindacale.
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli:	Gli eventuali rilievi verranno allegati alla presente relazione ai fini di una successiva rielaborazione della stessa
	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:	
		E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D. Lgs. 105/2009?	
		E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009?	
	La relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del D.Lgs. n. 150/2009?		
Eventuali osservazioni:			

Modulo 2

Illustrazione dell'articolo 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

L'ipotesi di accordo, allegata alla presente relazione, è stata definita tenendo conto del vigente ordinamento contrattuale e normativo:

CCNL 7/4/1999 Comparto Sanità: articoli n. 30 e 35; che dispongono che la progressione economica si attiva nel limite delle risorse finanziarie esistenti e disponibili nel fondo di cui all'art. 81 del CCNL 21/5/2018;

CCNL 21/5/2018 Comparto Sanità: art. 8 che al comma 5 prevede quale materia oggetto di contrattazione integrativa i criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche;

D. Lgs. n. 150/2019: art. 23, che prevede che le progressioni economiche siano attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali e ai risultati rilevati dal sistema di valutazione.

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

Le risorse necessarie per dar luogo alla progressione economica orizzontale derivano dal fondo ex art. 81 del CCNL/2018, denominato fondo "Premialità e fasce".

L'ipotesi di accordo prevede di destinare a tale istituto una somma pari a 380.000,00, che costituiscono risorse aventi carattere di certezza e stabilità, rilevate dal consuntivo trasmesso dalla Ras e confermate dall'andamento della spesa del 2022.

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:

non pertinente

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:

- Le risorse economiche utilizzate dal presente accordo consentono di riconoscere annualmente una progressione economica orizzontale solo ad una quota dei dipendenti in organico;
- I dipendenti che beneficiano del passaggio alla fascia superiore sono individuati secondo criteri di selezione che tengono conto sia del merito individuale (verrà attribuito in base alla media aritmetica delle valutazioni individuali conseguite nell'ultimo biennio) sia dell'anzianità di fascia (permanenza nella fascia attuale da almeno due anni).

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

L'Azienda ritiene che il riconoscimento della progressione economica costituisca un elemento strategico finalizzato alla valorizzazione in modo selettiva dei dipendenti più meritevoli al fine di migliorare la qualità dei servizi e delle prestazioni erogate.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

====

Il Direttore Amministrativo
dott.ssa Rosalba Muscas

Il Direttore Generale
dott. Angelo Maria Serusi

SEZIONE II – Destinazioni specificatamente regolate dal Contratto Integrativo

L'art. 35 del CCNL 7/4/1999, prevede che i passaggi di fascia vengano pianificati sulla base delle risorse presenti nel fondo a consuntivo al 31 dicembre dell'anno precedente.

SEZIONE III – (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Non presenti

SEZIONE IV – Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Il "Fondo premialità e Fasce" provvisorio per l'anno 2022	euro 3.549.567,13
spesa storica destinata all'istituto delle fasce	<u>euro 2.717.943,43</u>
Residuo fondo	831.623,70
quota dei residui destinati alla premialità	<u>451.623,70</u>
quota dei residui destinati all'attribuzione della fascia retributiva superiore	euro 380.000,00

SEZIONE V – Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Non sono previste risorse temporaneamente allocate all'esterno dei fondi

SEZIONE VI – Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico – finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale:

a) attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità:

La somma destinata con il presente accordo al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali per 380.000,00 euro deriva dalle risorse (aventi carattere di certezza e stabilità) rilevate al consuntivo dell'anno 2021 e confermate dall'andamento stimato della spesa del 2022 sul fondo premialità e fasce ex art. 81 CCNL Area Comparto del 21.05.2018.

L'individuazione dell'importo di euro 380.000,00, messo a disposizione per l'applicazione della presente ipotesi di accordo avviene nell'ambito delle risorse disponibili dopo aver considerato le voci previste obbligatoriamente dal CCNL a carico del fondo e comunque nel limite complessivo ed invalicabile del fondo stesso.

b) attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici:

non pertinente alla specifica ipotesi di accordo

c) attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)

L'assegnazione delle fasce retributive avverrà nel limite delle risorse disponibili, ai dipendenti utilmente posizionati nella graduatoria di merito.

La graduatoria sarà formulata d'ufficio attribuendo un punteggio individuale, calcolato sulla base dei seguenti criteri:

- 1) Valutazione delle performance, validata dall'OIV e relativa alla media delle valutazioni riportate nel biennio 2020/2021, applicando il seguente schema:

Punteggio valutazione performance da 91 a 100	punti riconosciuti 100
Punteggio valutazione performance da 81 a 90	punti riconosciuti 90
Punteggio valutazione performance da 71 a 80	punti riconosciuti 80
Punteggio valutazione performance da 60 a 70	punti riconosciuti 70

- 2) Attribuzione di un punteggio aggiuntivo rispetto a quello della valutazione di cui al punto 1), nella misura di 2 punti per ciascun anno di anzianità di fascia con decorrenza dall'anno dell'attribuzione dell'ultima fascia economica, per un massimo di 14 punti.
- 3) A parità di punteggio prederà in graduatoria nell'ordine sotto indicato:
 - Il dipendente con maggiore anzianità anagrafica (il più anziano di età)
 - Il dipendente con maggiore anzianità di servizio complessivamente maturata nel SSN con rapporto di lavoro a tempo indeterminato senza distinzione di ruolo, categoria e profilo.

Modulo III

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

Considerato che l'Asl di Oristano nasce dallo scorporo dell'ATS in nove nuovi soggetti (ARES e ASL) non si dispone dei dati per poter effettuare una comparazione con il corrispondente fondo certificato dell'anno precedente.

FONDO PROVVISORIO PREMIALITA' E FASCE

ART. 81 CCNL 21.05.2018

ANNO 2022

DESCRIZIONE FONDO	IMPORTO fondo	spesa storica su fasce	residuo fondo
FONDO PROVVISORIO di cui all'Allegato n. 1 alla D.G.R. n. 29/10 del 22/09/2022	3.549.567,13	2.717.943,43	831.623,70

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 programmatica della gestione

In contabilità è previsto un conto economico di riferimento, per ruolo e per area contrattuale, nel quale vengono contabilizzati tutti i costi relativi al personale. Il rispetto dei limiti di spesa del Fondo vengono verificati mensilmente a seguito della liquidazione degli stipendi.

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

All'interno del sistema amministrativo contabile HR è presente un modulo Fondi che raccoglie i valori con distinzione delle diverse tipologie di fondo, del tipo dipendente (dirigenza o comparto) e della competenza. Mensilmente in fase di storicizzazione dei cedolini tale modulo si alimenta automaticamente, l'analisi dei valori presenti consente, quindi, il monitoraggio puntuale di ciascun fondo.

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

Il totale del fondo Premialità e Fasce come determinato dalla Giunta Regione con deliberazione n. 29/10 del 22/09/2022 è regolarmente contenuto nei competenti conti del bilancio aziendale, tra "Debiti relativi al personale dipendente" e pertanto il presente accordo non comporta oneri aggiuntivi per il bilancio aziendale. L'attribuzione ai candidati della fascia economica sarà riconosciuta fino a concorrenza della cifra messa a disposizione dal presente accordo (euro 380.000,00).

Il Direttore Amministrativo
dott.ssa Rosalba Muscas

Il Direttore Generale
dott. Angelo Maria Serusi