

Relazione illustrativa

Area Comparto

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione		02 ottobre 2024
Periodo temporale di vigenza		2023/2024
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Direttore Generale, Direttore Amministrativo, Direttore SSD Personale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): UIL FPL-NURSIND-CGIL-CISL-FIALS-NURSING-UP-RSU. Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): UIL FPL-NURSIND-CGIL-CISL-FIALS-RSU.
Soggetti destinatari		Personale del Comparto
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		ACCORDO DECENTRATO STRALCIO RELATIVO ALLA DEFINIZIONE DEI CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE PER GLI ANNI 2023 E 2024 SIGLATO TRA LE RSU E LE OO.SS. RAPPRESENTATIVE DELL'AREA DEL COMPARTO.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	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	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009: Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) ASL OGLIASTRA per gli anni 2023-2025 approvato con deliberazione del Direttore Generale n. 98 del 30 marzo 2023.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009: Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) ASL OGLIASTRA per gli anni 2023-2025 approvato con deliberazione del Direttore Generale n. 98 del 30 marzo 2023.
		È 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 Amministrazione Trasparente dedicata del sito istituzionale.
La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Sì, con Deliberazione del Direttore Generale ASL Ogliastra n. 318 del 28/06/2024.		
Eventuali osservazioni: Nessuna		

Modulo 2

A).Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata:

Il giorno 02 del mese di ottobre dell'anno 2024, alle ore 11.00, nella sede legale dell'ASL Ogliastro, presso Lanusei, via Piscinas n. 5, si è riunita la delegazione trattante di parte pubblica aziendale, le RSU e le OO.SS. rappresentative dell'area del Comparto per procedere alla sottoscrizione del seguente accordo relativo alla definizione criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance per gli anni 2023 e 2024.

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 stabilite nel sistema di misurazione e valutazione della performance, di cui alla Delibera del Direttore Generale ASL Ogliastro n. 518 del 13/12/2023.

Il sistema premiante si applica a i dipendenti dell'ASL 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.

Le parti concordano che i criteri ivi riportati sono applicati dall'ASL Ogliastro per gli anni 2023 e 2024 e che si impegnano, a partire dall'anno 2025 a regolamentare i criteri per la performance individuale, tenuto conto delle intervenute normative in materia e sulla base dell'assetto organizzativo dell'Azienda.

Per il personale del 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 "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance" approvato con Delibera del Direttore Generale ASL Ogliastro n. 518 del 13/12/2023, e alla verifica dell'Organismo indipendente di Valutazione della performance (OIV).

Il citato regolamento, per la finalità del presente accordo, trova integrale applicazione.

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 per ciascuna annualità oggetto del presente accordo per la remunerazione della premialità sono quantificate sulla base della disponibilità presente sul fondo aziendale di cui all'art. 103 del CCNL 02/11/2022, e destinate interamente come quota premio di produttività.

Differenziazione del premio individuale (ex art 82 CCNL 2016/2018)

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 che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi. Detta maggiorazione, viene confermata nella definizione 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 Area al numero massimo di 5 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 tempo indeterminato nel SSN.

L'attribuzione della premialità sarà effettuata sulla base dell'apporto di ogni dipendente del comparto nell'ambito della U.O/Dipartimento di appartenenza secondo quanto previsto dal regolamento aziendale sul sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con Delibera del Direttore Generale ASL Ogliastro n. 518 del 13/12/2023.

Alla valutazione complessiva del dipendente, così come sopra determinata, verranno sommati i punti, in funzione dell'area di appartenenza, come indicato nella tabella 1 sottostante:

AREA	PUNTI
Personale di supporto	6
Operatori	7
Assistenti	8
Professionisti della salute e funzionari	9
Elevata qualificazione	9,5

Il premio di produttività (premialità) sarà erogato sulla base dei risultati, degli obiettivi e del sistema permanente di valutazione previsto nel regolamento citato. L'assenza dal servizio rileva esclusivamente come causa significativa al mancato apporto al risultato della squadra, ma comunque viene garantita la premialità se gli obiettivi assegnati risultano conseguiti e l'attività svolta risulta valutabile, a tal fine la presenza in servizio nel corso dell'anno dovrà essere necessariamente pari o superiore a 100 giorni, rilevabile dalle timbrature nel sistema presenze.

L'ammontare della premialità ai dipendenti di nuova assunzione o in cessazione in corso d'anno sarà riproporzionato al periodo di lavoro effettivamente prestato, sempre che abbiano la necessaria presenza di almeno 30 giorni.

Nel caso di part-time orizzontale, verticale o misto l'importo per l'attribuzione dei premi correlati alla performance 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 della premialità 2023 e 2024 e computato il periodo obbligatorio di congedo di maternità.

Per quanto non previsto le parti rinviando alle disposizioni di legge e contrattuali vigenti in materia e al regolamento aziendale sul sistema di misurazione della valutazione della performance approvato con Deliberazione del Direttore Generale ASL Ogliastro n. 518 del 13/12/2023.

Ai sensi dell'art. 103 comma 10 del CCNL 19-21 sono altresì sommate le risorse residue del presente fondo relative a precedente annualità, nonché eventuali risorse residue del fondo di cui all'art. 102.

Le parti concordano che la presente ipotesi diverrà definitiva, senza obbligo di nuova sottoscrizione, a seguito di acquisizione del predetto parere favorevole da parte del Collegio Sindacale.

Letto, approvato e sottoscritto.

B).QUADRO DI SINTESI DELLE MODALITÀ DI UTILIZZO DA PARTE DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DELLE RISORSE DEL FONDO UNICO DI AMMINISTRAZIONE;

Modalità di calcolo:

- 1) Come base di partenza si utilizza l'importo del fondo di cui all'art. 103 del CCNL 02/11/2022 denominato "Fondo Premialità e condizioni lavoro" pari a 1.499.194,26 € (Deliberazione del Direttore Generale n. 465 del 01/10/2024 avente ad oggetto "Costituzione fondi contrattuali definitivi anno 2023, provvisori anno 2024 e aggiornamento fondi definitivi 2022 – Area Contrattuale: Comparto");

- 2) All'importo così individuato dovranno essere sottratti gli importi erogati di competenza dell'anno 2023 del Fondo Premialità e condizioni lavoro di cui al punto precedente;
- 3) Tale differenza determinerà l'ammontare delle risorse disponibili per la premialità anno 2023;
- 4) All'importo di cui al punto precedente (3), ai sensi dell'art. 103 c. 10 del CCNL 02/11/2022 sono altresì sommate eventuali risorse residue, relative a precedenti annualità, del presente Fondo nonché eventuali risorse residue del Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali relative all'anno in corso, con prioritaria destinazione alle voci di cui al comma 9, lett. a), b).

Per l'anno 2023 è stato certificato il Fondo premialità e condizioni lavoro di cui all'art. 103 del CCNL 02/11/2022 con verbale del Collegio Sindacale ASL Ogliastro n. 4 del 24/09/2024 a cui è seguita la Deliberazione del Direttore Generale n. 465 del 01/10/2024 avente ad oggetto "Costituzione fondi contrattuali definitivi anno 2023, provvisori anno 2024 e aggiornamento fondi definitivi 2022 – Area Contrattuale: Comparto".

FONDO DEFINITIVO ART. 103 DELIBERA DG N. 465 DEL 01/10/2024	1.499.194,26 €
SPESO ART. 103 (DATI AL 30/09/2024)	889.216,25 €
RESIDUO ART. 103	609.978,01 €

FONDO DEFINITIVO ART. 102 DELIBERA DG N. 465 DEL 01/10/2024	1.901.681,71 €
SPESO ART. 102 INCLUDE D.E.P. 2023 (DATI AL 30/09/2024,)	1.579.989,66 €
RESIDUO ART. 102	321.692,05 €

SOMME DISPONIBILI PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO	931.670,06 €
---	---------------------

C).GLI EFFETTI ABROGATIVI IMPLICITI, IN MODO DA RENDERE CHIARA LA SUCCESSIONE TEMPORALE DEI CONTRATTI INTEGRATIVI E LA DISCIPLINA VIGENTE DELLE MATERIE DEMANDATE ALLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA:

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

D).ILLUSTRAZIONE E SPECIFICA ATTESTAZIONE DELLA COERENZA CON LE PREVISIONI IN MATERIA DI MERITO-CRAZIA E PREMIALITÀ:

Le previsioni contenute nell'accordo stralcio 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'unità operativa di appartenenza, secondo quanto previsto dal regolamento aziendale sul sistema di misurazione e valutazione della performance di cui alla Delibera del Direttore Generale ASL Ogliastro n. 518 del 13/12/2023. Inoltre, ai sensi dell'art. 82 del CCNL 2016/2018, ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate è attribuita una maggiorazione del premio individuale che viene confermata nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. La maggiorazione sarà attribuita per Area al numero massimo di 5 dipendenti collocati nella fascia più alta di punteggio della categoria medesima.

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:

Il risultato che ci si attende con la sottoscrizione del presente contratto integrativo (accordo stralcio) è il 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 PER LA MIGLIORE COMPrensIONE DEGLI ISTITUTI REGOLATI DAL CONTRATTO:

Nessuna.

L'Istruttore

Dr. Giuseppe Cappai

Il Direttore SSD Personale

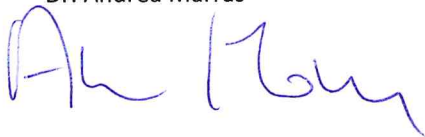
Dr. Franco Ignazio Carta

Il Direttore Amministrativo

Dr.ssa Tiziana Passetti

Il Direttore Generale

Dr. Andrea Marras



Relazione Tecnico-Finanziaria
Comparto

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Determinazione dell'ammontare delle risorse disponibili per la retribuzione della premialità anno 2023 di cui all'articolo 103 CCNL Area Comparto del 02/11/2022.

La determinazione dei residui contrattuali di cui agli articoli 102 e 103 del CCNL Area Comparto del 02/11/2022 per il personale del Comparto costituiscono la base per l'avvio della contrattazione integrativa.

Per l'anno 2023 è stato certificato il Fondo Premialità e condizioni lavoro di cui all'art. 103 del CCNL Area Comparto del 02/11/2022 con verbale del Collegio Sindacale ASL Ogliastra n. 4 del 24/09/2024 a cui è seguita la Deliberazione del Direttore Generale n. 465 del 01/10/2024 avente ad oggetto "Costituzione fondi contrattuali definitivi anno 2023, provvisori anno 2024 e aggiornamento fondi definitivi 2022 – Area Contrattuale: Comparto".

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

- Risorse storiche consolidate
- Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl/Ccrl/Ccpl
- Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

(sezione non pertinente)

Sezione II - Risorse variabili

(sezione non pertinente)

Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

(sezione non pertinente)

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

- Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione
- Totale risorse variabili sottoposto a certificazione
- Totale Fondo sottoposto a certificazione

(sezione non pertinente)

Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

(sezione non pertinente)

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Modalità di calcolo:

- 1) Come base di partenza si utilizza l'importo del fondo di cui all'art. 103 del CCNL 02/11/2022 denominato "Fondo Premialità e condizioni lavoro" pari a 1.499.194,26 € (Deliberazione del Direttore Generale n. 465 del 01/10/2024 avente ad oggetto "Costituzione fondi contrattuali definitivi anno 2023, provvisori anno 2024 e aggiornamento fondi definitivi 2022 – Area Contrattuale: Comparto");

- 2) All'importo così individuato dovranno essere sottratti gli importi erogati di competenza dell'anno 2023 del Fondo Premialità e condizioni lavoro di cui al punto precedente;
- 3) Tale differenza determinerà l'ammontare delle risorse disponibili per la premialità anno 2023;
- 4) All'importo di cui al punto precedente (3), ai sensi dell'art. 103 c. 10 del CCNL 02/11/2022 sono altresì sommate eventuali risorse residue, relative a precedenti annualità, del presente Fondo nonché eventuali risorse residue del Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali relative all'anno in corso, con prioritaria destinazione alle voci di cui al comma 9, lett. a), b).

Per l'anno 2023 è stato certificato il Fondo premialità e condizioni lavoro di cui all'art. 103 del CCNL 02/11/2022 con verbale del Collegio Sindacale ASL Ogliastra n. 4 del 24/09/2024 a cui è seguita la Deliberazione del Direttore Generale n. 465 del 01/10/2024 avente ad oggetto "Costituzione fondi contrattuali definitivi anno 2023, provvisori anno 2024 e aggiornamento fondi definitivi 2022 – Area Contrattuale: Comparto".

FONDO DEFINITIVO ART. 103 DELIBERA DG N. 465 DEL 01/10/2024	1.499.194,26 €
SPESO ART. 103 (DATI AL 30/09/2024)	889.216,25 €
RESIDUO ART. 103	609.978,01 €

FONDO DEFINITIVO ART. 102 DELIBERA DG N. 465 DEL 01/10/2024	1.901.681,71 €
SPESO ART. 102 INCLUDE D.E.P. 2023 (DATI AL 30/09/2024)	1.579.989,66 €
RESIDUO ART. 102	321.692,05 €

SOMME DISPONIBILI PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO	931.670,06 €
---	---------------------

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

(modulo non pertinente)

Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione I - Verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente ex ante il limite di spesa del Fondo proposto alla certificazione

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 - Verifica a consuntivo, mediante gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione, che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato (ed eventuale accertamento delle economie del Fondo che ai sensi contrattuali possono transitare al Fondo successivo ai fini del rispetto dell'integrale utilizzo delle risorse)

(sezione non pertinente)

Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Tutte le somme relative ai fondi delle risorse decentrate trovano copertura nel bilancio dell'Azienda, 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 dell'Azienda, nei rispettivi capitoli relativi alla spesa del personale.

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

L'Istruttore

Dr. Giuseppe Cappai

Il Direttore SC Bilancio

Dr.ssa Silvana Biagina Gusai

Il Direttore SSD Personale

Dr. Franco Ignazio Carta

Il Direttore Amministrativo

Dr.ssa Tiziana Passetti

Il Direttore Generale

Dr. Andrea Marras

