

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	Pre-intesa sottoscritta il: Accordo sottoscritto il: 28 dicembre 2022		
Periodo temporale di vigenza	Anno: 2022		
Composizione della delegazione trattante	Parte pubblica (ruoli/qualifiche ricoperte)		
	Direttore Generale ASL Nuoro: Dott. Paolo Cannas Direttore Amministrativo: Dott. Francesco Pittalis Dirigente Amministrativo: Dott. Truzzu Pietro		
	Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle) FP CGIL - FIALS - CISL - NURSING UP - UIL FL - FSI - RSU		
	Organizzazioni Sindacali firmatarie: FP CGIL - FIALS - UIL FL- FSI - NURSING UP e RSU		
oggetti destinatari	Personale del COMPARTO		
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Accordo decentrato relativo ai passaggi d fascia economica con decorrenza 01. 01.2022 siglato tra ASL Nuoro, la RSU e le Organizzazioni Sindacali dell'area del Comparto		
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali 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'art. 10 del D.Lgs. 150/2009?	Deliberazione del Commissario Straordinario n. 420 del 30.03.2016 – Adozione del Piano Triennale delle Performance 2016 - 2018
		È 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. 138 del 09.04.2022 – Adozione Piano Triennale 2022-2024 per la prevenzione della Corruzione e la Trasparenza
		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 apposita del sito istituzionale Amministrazione Trasparente
	La relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, comma 6 del D.Lgs. n. 150/2009?	Con la Delibera n. 280 del 28/06/2022 e Delibera n. 446 del 26/09/2022 del Direttore Generale si è provveduto alla costituzione dell'OIV	
Eventuali osservazioni:			

ASL3 - Nuoro
 Data: 29/12/2022 13:33:06 PG/2022/0033582

Modulo 2

Illustrazione dell'articolato del contratto (attestazione delle 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.

Le parti hanno rappresentato la volontà di riconoscere ai propri dipendenti dell'Area del Comparto un passaggio di fascia con decorrenza 01.01.2022.

Presupposto per tale riconoscimento è che la graduatoria relativa alle prescritte procedure selettive venga formalmente approvata entro il 31.12.2022.

Altro elemento essenziale caratterizzante il passaggio di fascia 2022 è l'attribuzione delle fasce economiche, da parte dell'Amministrazione, nel rispetto dell'equilibrio complessivo tra i vari profili professionali ricompresi nelle categorie dei dipendenti ASL Nuoro.

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

Per il finanziamento dei passaggi di fascia 2022, le parti concordano di rendere disponibile sino a € 600.000,00 quale residuo del Fondo Premialità e Fasce per l'anno 2022. Il 100% degli "aventi diritto" di cui all'art. 10 dell'Accordo è inteso come percentuale massima dei beneficiari secondo la nota della Funzione Pubblica n. 30823/2019 e la circolare della Ragioneria dello Stato n. 25/2022, richiamati nel verbale del Collegio Sindacale n. 4 del 21.12.2022, ossia il 50% dei partecipanti alla procedura selettiva, in possesso dei requisiti per accedervi.

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) Norma Finale

L'applicazione del presente Accordo è subordinata al parere favorevole del Collegio Sindacale.

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

Letto, approvato e sottoscritto.

Direttore Generale
Dott. Paolo Cannas

CANNAS
PAOLO

Firmato digitalmente da
CANNAS PAOLO
Data: 2022.12.29
13:22:38 +01'00'



B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse:
ASL Nuoro
**DETERMINAZIONE DELL'AMMONTARE DELLE RISORSE DISPONIBILI DA DESTINARE
 ALLA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE DEL COMPARTO ANNO 2022**

Fondo Premialità e Fasce dell'ASL Nuoro anno 2021, come da Riparto Fondi contrattuali ex ATS Sardegna anno 2021 (Delibera della Giunta Regionale n. 29-10 del 22/09/2022 - Allegato 1 e Delibera n. 647 del 16/12/2022	€ 4.631.602,71
Importi erogati per il personale ASL Nuoro per fasce di competenza anno 2021 sul Fondo Premialità e Fasce ATS al 30/09/2022	€ 2.197.681,35
Residuo Fondo Premialità e Fasce ASL Nuoro anno 2021 - al 30/09/2022	€ 2.433.921,36
Importo del Fondo Premialità e Fasce da destinare alla Premialità 2022 ASL Nuoro – importo medio dell'ex Fondo della Produttività ATS anno 2017 - € 500 - (1511 x € 500,00)	€ 755.500,00
Residuo Fondo Premialità e Fasce ASL Nuoro anno 2022	€ 1.678.421,36
* Di cui si dispone, in contrattazione decentrata, di destinare alla Progressione di Fasce anno 2022, per un sino a:	€ 600.000,00

*Importo stanziato all'interno del residuo disponibile

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 ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale e organizzativa:

Parte non pertinente al presente accordo.

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con principio di selettività delle progressioni economiche:

Il presente accordo rispetta il principio di selettività delle progressioni economiche in quanto:

- 1) le ricorrenze economiche utilizzate dal presente accordo consentono di riconoscere una progressione economica orizzontale ad una quota limitata di dipendenti (nella misura massima del 50% degli aventi titolo ad accedere alla procedura selettiva e naturalmente all'interno dell'importo stabilito in contrattazione);
- 2) i dipendenti che beneficiano del passaggio alla fascia superiore sono individuati secondo criteri di selezione che tengono conto del merito individuale (nel biennio 2020-2021).

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

Il riconoscimento della progressione economica ha la finalità di valorizzare e ricompensare in modo selettivo quei dipendenti che si distinguono dagli altri per il grado di professionalità ed esperienza acquisito. L'azienda ritiene che ciò costituisca un elemento strategico finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi e delle prestazioni erogate e, come tale, vada inteso secondo una logica di valorizzazione della risorsa esistente.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili:

Nessuna

Il Direttore Generale
Dott. Paolo Cannas

CANNAS
PAOLO

Firmato
digitalmente da
CANNAS PAOLO
Data: 2022.12.29
13:22:56 +01'00'

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

Modulo I

Determinazione delle Risorse per il finanziamento dei passaggi di fascia del personale del Comparto anno 2022

Di seguito si riassumono sinteticamente i passaggi seguiti:

1) L'accordo, allegato alla presente relazione, è stato definito 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.

La decorrenza giuridica ed economica delle progressioni economiche orizzontali è fissata alla data dell'1/1/2022. La progressione economica orizzontale non è condizionata ai posti della dotazione organica ma esclusivamente alla disponibilità economica dell'apposito fondo contrattuale previsto dall'art. 81 del CCNL 21/5/2018.

- 2) Si è preso come riferimento iniziale la quantificazione del Fondo Premialità e Fasce il Riparto Fondi contrattuali ex ATS Sardegna anno 2021 (Delibera della Giunta Regionale n. 29-10 del 22/09/2022 - Allegato 1) e da Fondo Provvisorio Premialità e Fasce ASL Nuoro anno 2022 (Delibera del Direttore Generale n. 647 del 16/12/2022) - Importo pari a € 4.631.602,71;
- 3) Con la relazione tecnico illustrativa relativa alla determinazione della Premialità ATS anno 2021, vengono determinati gli importi liquidati per le Fasce ATS anno 2021, comprensivi degli importi di competenza ASL Nuoro pari ad € 2.197.681,35;
- 4) Si è determinato un residuo disponibile del fondo Premialità e Fasce ASL Nuoro pari ad € 2.433.921,36 – (€ 4.631.602,71 meno € 2.197.681,35);

Al fine di assicurare l'ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali (art. 84 CCNL 2016-2018) e la conseguente liquidazione ai dipendenti della Premialità, (di cui all'articolo 81 comma 6 lettera "a" - premi correlati alla performance organizzativa - e lettera "b" - premi correlati alla performance individuale), il residuo del Fondo della Premialità e Fasce ASL Nuoro anno 2021 pari a € 2.433.921,36, viene decurtato di un importo medio riferito alle risorse dell'ex Fondo di Produttività ATS dell'anno 2017 pari a circa € 500,00 a dipendente, che moltiplicato per i dipendenti ASL Nuoro al 01/01/2022 (1511 dipendenti) risulta pari a € 755.500,00, importo che viene vincolato al pagamento della Premialità ASL Nuoro 2022.

Pertanto: Residuo Fondo Premialità e Fasce anno 2021	= € 2.433.921,36
Premialità ASL Nuoro 2022	= - € 755.500,00
Residuo Fondo Premialità e Fasce decurtato della Premialità ASL Nuoro 2022	= € 1.678.421,36

- 5) Le parti concordano di rendere disponibili sino a € 600.000,00, importo residuo del Fondo Premialità e Fasce dell'anno 2022, come da Accordo Decentrato firmato in data 28/12/2022.

Modulo II

Definizione delle somme con destinazione per i fondi della contrattazione integrativa

ASL Nuoro
**DETERMINAZIONE DELL'AMMONTARE DELLE RISORSE DISPONIBILI DA DESTINARE
 ALLA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE DEL COMPARTO ANNO 2022**

Fondo Premialità e Fasce dell'ASL Nuoro anno 2021, come da Riparto Fondi contrattuali ex ATS Sardegna anno 2021 (Delibera della Giunta Regionale n. 29-10 del 22/09/2022 - Allegato 1 e Delibera n. 647 del 16/12/2022	€ 4.631.602,71
Importi erogati per il personale ASL Nuoro per fasce di competenza anno 2021 sul Fondo Premialità e Fasce ATS al 30/09/2022	€ 2.197.681,35
Residuo Fondo Premialità e Fasce ASL Nuoro anno 2021 - al 30/09/2022	€ 2.433.921,36
Importo del Fondo Premialità e Fasce da destinare alla Premialità 2022 ASL Nuoro – importo medio dell'ex Fondo della Produttività ATS anno 2017 - € 500 - (1511 x € 500,00)	€ 755.500,00
Residuo Fondo Premialità e Fasce ASL Nuoro anno 2022	€ 1.678.421,36
* Di cui si dispone, in contrattazione decentrata, di destinare alla Progressione di Fasce anno 2022, per un importo pari a:	€ 600.000,00

*Importo stanziato all'interno del residuo disponibile

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 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 ASL, 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 ASL, nei rispettivi capitoli relativi alla spesa del personale.

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

Il Direttore Generale
Dott. Paolo Cannas

CANNAS
PAOLO

Firmato
digitalmente da
CANNAS PAOLO
Data: 2022.12.29
13:22:12 +01'00'