



ASL Lecce

PugliaSalute

COMPARTO SANITÀ – IPOTESI DI ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE PER LA CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE PER L'ANNO 2019

Relazione Illustrativa e Tecnico Finanziaria

L'OIV con verbale n.2 del 29 giugno 2020 ha validato la relazione sulla performance esercizio 2019.

In applicazione della D.D.G. n. 2183/2014 avente ad oggetto “Adozione del Regolamento Aziendale – Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance Organizzativa ed Individuale. Applicazione in via sperimentale.”, e conformemente a quanto concordato nell'incontro sindacale del 15/03/2021 e ratificato dalla Direzione Strategica in data 22/03/2021, in allegato, si intende procedere all'erogazione dei premi correlati alla performance, organizzativa e individuale.

Visto il D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dal D.Lgs. n. 150/2009, con particolare riferimento all'art. 40 bis, c.1 “Controlli in materia di contrattazione integrativa” il quale dispone che *“il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori è effettuato dal collegio dei revisori dei conti, ...”*;

Richiamata, inoltre, la circolare n. 25 del 19 luglio 2012 del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Ragioneria dello Stato, si espone di seguito la relazione illustrativa e tecnico-finanziaria.

II.1 Modulo 1 – Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazioni relative agli adempimenti di legge

Data di sottoscrizione		15/03/2021
Periodo temporale di vigenza		Anno 2019
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): <ul style="list-style-type: none">• Direttore Generale• Direttore Sanitario• Direttore Amministrativo Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): <ul style="list-style-type: none">• FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, FIALS, FSI, NURSING UP, RSU Aziendale Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): <ul style="list-style-type: none">• FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, FIALS, FSI, RSU Aziendale
Soggetti destinatari		Personale a tempo indeterminato ed a tempo determinato del Comparto Sanità.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Criteri per l'erogazione dei compensi per i premi correlati alla performance anno 2019.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'organo di controllo interno. Allegazione della certificazione dell'organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	<i>E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?</i>
		Documento trasmesso al Collegio Sindacale per la certificazione.
		<i>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli?</i>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<i>E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs 150/2009?</i>
		Sì, con D.D.G. n. 215/2019 è stato adottato il Piano della Performance 2019 - 2021
		<i>E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D.Lgs 150/2009?</i>
Sì, con D.D.G. n. 221/2019.		
<i>E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009?</i>		
L'art. 11 del D.Lgs. 150/2009 è stato abrogato dall'art.52, comma 5, del D.Lgs. 33/2013 il quale ha disposto che "Dalla data di entrata in vigore del presente decreto, qualsiasi rinvio al Programma triennale per la trasparenza e l'integrità di cui all'art. 11 del D.Lgs. 150/2009, si		

		<p>intende riferito all'art. 10.</p> <p>Si ottempera alle disposizioni recate dal citato art. 10, D.Lgs. 150/2009, con la pubblicazione dei seguenti documenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Piano della performance per l'anno 2019; ▪ Relazione sulla performance anno 2019
		<p><i>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, comma 6 del D.Lgs 150/2009?</i></p> <p>La relazione sulla performance per l'anno 2019 è stata validata dall'OIV in data 29/06/2020;</p>

II.2 Modulo 2: Illustrazione dell'articolato 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)

Nella contrattazione integrativa del Servizio Sanitario Nazionale coesistono, dal 21 maggio 2018, data di sottoscrizione del CCNL relativo al personale del Comparto Sanità triennio 2016-2018, due distinti fondi (art. 80 – condizioni di lavoro e incarichi e art. 81 – premialità e fasce) che annualmente vengono rideterminati secondo quanto previsto nei CC.CC.NN.LL. e dalle norme vigenti.

I fondi contrattuali dell'Area di Comparto per l'anno 2019 (art. 80 e art. 81) sono stati determinati con la D.D.G. n. 511 del 13 maggio 2020; in relazione alla predetta deliberazione il Collegio Sindacale dell'Azienda, nella seduta del 12 giugno 2020 ha espresso parere favorevole sulle modalità di costituzione dei fondi in parola.

a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Il sistema incentivante adottato con D.D.G. 2183/2014, in corso di revisione e aggiornamento, prevede la performance organizzativa, la cui valutazione rappresenta il grado di raggiungimento degli obiettivi attribuiti alla singola struttura nel processo di contrattazione del budget, e la performance individuale, la cui valutazione rappresenta il contributo quali-quantitativo assicurato dal singolo dipendente al raggiungimento degli obiettivi organizzativi della struttura di appartenenza, la qualità e le competenze professionali e/o manageriali espresse.

In particolare è finalizzato ad introdurre nella realtà aziendale una cultura gestionale orientata all'utilizzo ottimale delle risorse e a una razionalizzazione dei processi attraverso il continuo miglioramento delle prestazioni professionali.

Pertanto è un sistema orientato a favorire il miglioramento continuo dell'apporto di ciascun dipendente, tramite forme di incentivazione e premialità, allo scopo del raggiungimento delle finalità e degli obiettivi dell'Azienda e alla soddisfazione dei bisogni per i quali essa è costituita, con particolare attenzione al cittadino utente.

Il Sistema di Misurazione e Valutazione adottato prevede la suddivisione del fondo aziendale in fondi assegnati alle singole strutture/unità operative e la totale distribuzione all'interno delle stesse con premialità rapportata alla valutazione individuale conseguita. Ciò rappresenta un punto qualificante del sistema in quanto consente di promuovere il miglioramento organizzativo e l'erogazione dei servizi, in base a criteri di efficacia, efficienza ed economicità, attraverso la premialità differenziata all'interno della singola struttura stessa.

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo

In fase di contrattazione integrativa aziendale è stata destinata alla performance, organizzativa e individuale, una quota pari a € 4.354.964,00, del fondo art. 81 costituito con D.D.G. 511/2020 e certificato dal Collegio Sindacale con verbale n. 24 del 12/06/2020. L'Area Risorse Finanziarie con mail del 01/03/2021, ha comunicato che le somme residue dei fondi artt. 80 e 81, per l'anno di competenza 2018, ammontano complessivamente ad euro 3.312.613,33. Le stesse, in applicazione dell'art. 81 comma 7 del CCNL 2016-2018, si sommano, temporaneamente come importo variabile e non consolidabile, al fondo art. 81 per il solo anno 2019 e seguono la medesima destinazione. Le stesse incrementano la quota destinata alla performance, organizzativa e individuale che, quindi, per l'anno 2019 ammonta complessivamente a € 7.667.577,33.

c) Effetti abrogativi impliciti

Nulla da esporre

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

Il sistema incentivante è coerente con le disposizioni dell'art. 45 – comma 3 – del Dlgs. n. 165/2001 in quanto vengono premiati e incentivati:

- la performance organizzativa, con riferimento all'articolazione organizzativa dell'azienda nel suo complesso, essendo legato alla certificazione del raggiungimento degli obiettivi annuali aziendali;
- l'impegno e la qualità della performance individuale attraverso la differenziazione delle quote in rapporto alla valutazione individuale riportata nella singola scheda;

e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio della selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa – progressioni orizzontali

Nulla da esporre

f) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Il sistema è finalizzato a promuovere il miglioramento organizzativo e l'erogazione dei servizi, in base a criteri di efficacia, efficienza ed economicità, attraverso la realizzazione degli obiettivi generali e di singola unità organizzativa.

I risultati attesi e auspicati dalla contrattazione decentrata sono volti a concretizzare i principi delineati nelle norme contrattuali mediante l'utilizzo delle risorse rese disponibili, al fine di contemperare l'esigenza di assicurare ed incrementare l'efficacia dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e crescita professionale del personale.

g) Altre informazioni

Nulla da esporre

**RELAZIONE TECNICO – FINANZIARIA
AREA COMPARTO**

III. 1 Modulo 1: La costituzione del Fondo 2019 per la contrattazione integrativa

L'Azienda ha formalizzato con D.D.G. n. 511 del 13/05/2020 la costituzione dei fondi 2019 per la contrattazione decentrata integrativa ed in relazione alla predetta deliberazione il Collegio Sindacale dell'Azienda, nella seduta del 12/06/2020 ha espresso parere favorevole sulle modalità di costituzione dei fondi in parola.

ART. 81 - Fondo premialità e fasce

III. 1.1 SEZIONE I: RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'

a) Risorse storiche consolidate

- consolidato al 31.12.2018 € 21.524.482,54

Commi	Descrizione	Importo €
	Risorse Art. 81 – Fondo premialità e fasce (consolidato al 31/12/2018)	21.524.482,54
c.4 lett. e)	Importo dei ratei di RIA che non sono state corrisposte al personale cessato nel 2018 (incremento variabile per il solo anno 2019)	87.204,10
c.5	Applicazione art. 23 c.2 D.Lgs. 75/2017: "... l'ammontare complessivo ... non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016 ..."	-
	Importo dei ratei di RIA che non sono state corrisposte al personale cessato nel 2018 (incremento variabile per il solo anno 2019)	- 87.204,10
	TOTALE FONDO ART. 81 – ANNO 2019	21.524.482,54

b) Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CC.NN.LL.

parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

c) Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità:

parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

III. 1.2 SEZIONE II: RISORSE VARIABILI

parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

III. 1.3 SEZIONE III: DECURTAZIONI DEL FONDO

a) tutte le decurtazioni sono state applicate in fase di determinazione delle risorse consolidate al 31 dicembre 2019;

III. 1.4 SEZIONE IV: SINTESI DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE

a) totale risorse aventi carattere di certezza e stabilità (SEZ. III 1.1): € 21.524.482,54

b) totale decurtazioni (SEZ. III 1.3):

€ ----

c) totale fondo art. 81 – premialità e fasce – sottoposto a certificazione:

€ 21.524.482,54

III. 1.5 SEZIONE V: RISORSE TEMPORANEAMENTE ALLOCATE ALL'ESTERNO DEL FONDO

Nulla da esporre

III.2 - Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa relativa al fondo premialità e fasce.

III.2.1 - Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione:

€ 17.169.518,54

III.2.2 - Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

€ 4.354.964,00 per la premialità 2019

III.2.3 - Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

€ ----

III.2.4 - Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

a) Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo, determinato dal totale della sezione III.2.1

€ 17.169.518,54

b) Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo, determinato dal totale della sezione III.2.2

€ 4.354.964,00

c) Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare, come esposte nella sezione III.2.3

€ ----

d) Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione, determinato dalla somma delle tre voci precedenti e che deve coincidere, per definizione, con il totale esposto nella Sezione IV del Modulo I (Costituzione del Fondo).

€ 21.524.482,54

III.2.5 - Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Nulla da esporre

III.2.6 - Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

a) si attesta il rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo come sopra evidenziato con le risorse del Fondo Fisse aventi carattere di certezza e di stabilità di cui alla sezione III.1.1.

b) si attesta inoltre che si è dato inizio al principio di attribuzione selettiva di incentivi economici per il personale del Comparto Sanità attraverso la differenziazione delle quote in rapporto alla valutazione individuale.

c) Nulla da esporre

III. 3 Modulo 3: SCHEMA GENERALE RIASSUNTIVO DEL FONDO PREMIALITA' E FASCE – ANNO 2019 – PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA E IL CONFRONTO CON IL CORRISPONDENTE FONDO CERTIFICATO DELL'ANNO 2018

Fondo Art. 81 Fondo premialità e fasce		
	ANNO 2018	ANNO 2019
Fondo Art 81 CCNL 21/05/2018 - Fondo Premialità e Fasce	21.524.482,54	21.524.482,54

III.4 - Modulo IV – Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo premialità e fasce con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

III.4.1 - Sezione I – Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione.

Al fine di monitorare le voci retributive per il cui pagamento si utilizzano i fondi aziendali, questa amministrazione si avvale di strumenti informatici che, tramite opportune codifiche delle informazioni a livello di organizzazione giuridico-economica aziendale, consentono di effettuare monitoraggi sull'utilizzo dei rispettivi fondi, possibili ad ogni allineamento mensile degli stipendi.

III.4.2 - Sezione II – Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Si attesta che è stato rispettato il limite di spesa relativo all'anno 2018.

III.4.3 - Sezione III – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Si attesta che le voci retributive aggregate al fondo di cui all'oggetto sono rappresentate all'interno del costo del personale assieme ai relativi oneri a carico ente.

ART. 80 - Fondo condizioni di lavoro e incarichi

III. 1.1 SEZIONE I: RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'

a) Risorse storiche consolidate

- consolidato al 31.12.2018 € 18.710.627,73 come di seguito specificato:

Commi	Descrizione	Importo €
	Risorse Art. 80 – Fondo condizioni di lavoro e incarichi (consolidato al 31/12/2018)	18.710.627,73
c.3 lett. a)	Incremento pari a € 91,00 per dipendenti in servizio al 31.12.2015 (5740 T.I. + 330 T.D.)	552.370,00

c.3 lett. c)	Importo dei ratei di RIA che non saranno più corrisposte al personale cessato nel 2018 in misura intera in ragione d'anno	211.956,29
c.5	Applicazione art. 23 c.2 D.Lgs. 75/2017: "... l'ammontare complessivo ... non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016 ..."	-
	Importo dei ratei di RIA che non saranno più corrisposte al personale cessato nel 2018 in misura intera in ragione d'anno	- 211.956,29
	TOTALE FONDO ART. 80 – ANNO 2019	19.262.997,73

b) Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CC.NN.LL.
parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

c) Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità:
parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

III. 1.2 SEZIONE II: RISORSE VARIABILI

parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

III. 1.3 SEZIONE III: DECURTAZIONI DEL FONDO

a) tutte le decurtazioni sono state applicate in fase di determinazione delle risorse consolidate al 31 dicembre 2019;

III. 1.4 SEZIONE IV: SINTESI DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE

a) *totale risorse aventi carattere di certezza e stabilità (SEZ. III 1.1):*
€ 18.710.627,73

b) *totale decurtazioni (SEZ. III 1.3):*
€ ----

c) *totale fondo art. 80 – condizioni di lavoro e incarichi – sottoposto a certificazione:*
€ 18.710.627,73

III. 1.5 SEZIONE V: RISORSE TEMPORANEAMENTE ALLOCATE ALL'ESTERNO DEL FONDO

Nulla da esporre

III.2 - Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa relativa al fondo condizioni di lavoro e incarichi.

III.2.1 - Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione:
€ 18.710.627,73

III.2.2 - Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo
€ ----

III.2.3 - Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare
€ ----

III.2.4 - Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

a) Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo, determinato dal totale della sezione III.2.1

€ 18.710.627,73

b) Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo, determinato dal totale della sezione III.2.2

€ ----

c) Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare, come esposte nella sezione III.2.3

€ ----

d) Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione, determinato dalla somma delle tre voci precedenti e che deve coincidere, per definizione, con il totale esposto nella Sezione IV del Modulo I (Costituzione del Fondo).

€ 18.710.627,73

III.2.5 - Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo
Nulla da esporre

III.2.6 - Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

a) si attesta il rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo come sopra evidenziato con le risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e di stabilità di cui alla sezione III.1.1.

b) Nulla da esporre

c) Nulla da esporre

III. 3 Modulo 3: SCHEMA GENERALE RIASSUNTIVO DEL FONDO CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI ANNO 2019 PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA E IL CONFRONTO CON IL CORRISPONDENTE FONDO CERTIFICATO DELL'ANNO 2018

Fondo Art. 80 Condizioni di lavoro e incarichi		
	ANNO 2018	ANNO 2019
Fondo Art 80 CCNL 21/05/2018 - Fondo condizioni di lavoro e incarichi	18.710.627,73	18.710.627,73

III.4 - Modulo IV – Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo premialità e fasce con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

III.4.1 - Sezione I – Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione.

Al fine di monitorare le voci retributive per il cui pagamento si utilizzano i fondi aziendali, questa amministrazione si avvale di strumenti informatici che, tramite opportune codifiche delle informazioni a livello di organizzazione giuridico-economica aziendale, consentono di effettuare monitoraggi sull'utilizzo dei rispettivi fondi, possibili ad ogni allineamento mensile degli stipendi.

III.4.2 - Sezione II – Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Si attesta che è stato rispettato il limite di spesa relativo all'anno 2018.

III.4.3 - Sezione III – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Si attesta che le voci retributive aggregate al fondo di cui all'oggetto sono rappresentate all'interno del costo del personale assieme ai relativi oneri a carico ente.

Il Direttore Amministrativo
Dott. Antonio Pastore


Il Direttore Generale
Dott. Rodolfo Rollo

Il Direttore Sanitario
Dott. Roberto Carlà