



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA
AZIENDA OSPEDALIERO – UNIVERSITARIA DI SASSARI



Viale San Pietro n° 10- Palazzo Bompiani- 07100 SASSARI – C.F. - P. IVA 02268260904

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA – ATTRIBUZIONE PROGRESSIONE ECONOMICA 2021 PERSONALE
DELL'AREA NEGOZIALE DEL PERSONALE DEL 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	25 novembre 2022	
Periodo temporale di vigenza	Anno 2022	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (Direttore Generale -Dott. Antonio Lorenzo Spano; Direttrice Amministrativa Dott.ssa Maria Dolores Soddu – Direttore Sanitario Dott. Luigi Cugia); Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (CGIL FP – CISL FP– UIL FPL– FSI USAE –NURSIND - NURSING UP – FIALS – RSU Aziendale): Organizzazioni sindacali firmatarie (CGIL FP – CISL FP – UIL FPL– FSI USAE –FIALS - NURSIND – RSU Aziendale)	
Soggetti destinatari	Personale: Area Comparto	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Attribuzione progressione economica orizzontale in favore del personale del Comparto Sanità con decorrenza 01/01/2022	
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.	Eventuali rilievi dell'organo di controllo _____
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Con delibera del Direttore Generale n. 282 dell'11/04/2018 è stato adottato il "Regolamento misurazione e valutazione delle performance"; tale Regolamento è stato modificato con delibera n. 976 del 02/11/2022. Con Delibera del Direttore Generale n.77 del 6 febbraio 2020 è stato adottato il "Protocollo Applicativo del Sistema Premiante", modificato ed integrato con delibera n.1000 del 4 novembre 2022. Con Delibera n. 46 del 20.01.2022 è stato adottato il Piano per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2022/2024 – Con Delibera n. 526 del 30.06.2022 è stato adottato il PIAO
	Obbligo di Pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs 150/2009 E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione ai sensi del D.Lgs 33/2013	
Eventuali osservazioni:		

Modulo 2
Illustrazione dell'articolato

a) ILLUSTRAZIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO.

In data 26/09/2022 il Collegio Sindacale, con verbale n. 18, ha espresso parere favorevole in ordine alla compatibilità finanziaria sulla costituzione dei fondi per la contrattazione integrativa del Personale del Comparto per l'anno 2021 come costituiti nella delibera del Direttore Generale n.764 del 19/09/2022.

L'Istituto della progressione economica orizzontale per il personale del Comparto Sanità è disciplinato dall'art. 30 del CCNL 07/04/1999, come integrato dalle disposizioni dell'art. 8 del CCNL 19/04/04 e dall' art 3 del CCNL 10/04/2008. Tale disciplina prevede che lo sviluppo economico del dipendente, nel periodo di permanenza nella categoria, si realizza con l'attribuzione di fasce retributive.

Pertanto in sede di contrattazione decentrata le parti contrattuali hanno siglato, in data 17/11/2021 l'accordo stralcio contenente i criteri da adottare per la progressione economica orizzontale PEO 2022.

In particolare, ai sensi della suddetta bozza di accordo, la "procedura è riservata a tutto il personale del Comparto AOUSS che all'01/01/2022 risulta assunto a tempo indeterminato ed in possesso di una anzianità di servizio di almeno 24 mesi nella medesima fascia.

Il periodo di lavoro a tempo determinato può essere valutato solo se prestato presso questa Azienda senza soluzione di continuità rispetto al contratto di ruolo a Tempo Indeterminato, nelle mansioni del medesimo profilo e categoria di inquadramento.

Saranno esclusi dalla procedura:

- Coloro che alla data del 01/01/2022 non raggiungono una anzianità di fascia pari a 24 mesi;
- Coloro che hanno subito un procedimento disciplinare superiore al rimprovero scritto/censura;
- Coloro che sono già collocati nella fascia massima prevista per la categoria di appartenenza;
- Coloro che non abbiano conseguito un minimo di 90 presenze nel corso dell'anno 2021 fatte salve le assenze giustificate (compresi i 45 giorni di malattia) indicate nel protocollo applicativo del sistema premiante area del comparto di cui alla DDG n. 1000 del 04/11/2022.

Il Personale dipendente in comando presso altre P.A. ed in avvicinamento temporaneo avrà diritto di accesso alle PEO 2022, previa attestazione da parte dell'Azienda ospitante, dei dati utili alla valutazione.

Le parti concordano altresì:

- che la selettività debba essere collegata agli esiti del processo di valutazione della performance individuale dell'anno 2021.
- che si debba attribuire ad ogni istante, in relazione alla valutazione individuale, il punteggio come riportato nella tabella sottostante:

	Punteggi valutazione performance individuale			
	CAT A – B - BS	CAT C	CAT D - DS	Coord e P.O.
Punti 9	Da 68 a 70	Da 58 a 60	Da 48 a 50	Da 38 a 40
Punti 7	Da 65 a 67	Da 55 a 57	Da 45 a 47	Da 35 a 37
Punti 5	Da 62 a 64	Da 52 a 54	Da 42 a 44	Da 32 a 34
Punti 3	Da 59 a 61	Da 49 a 51	Da 39 a 41	Da 29 a 31
Punti 1	58 o <	48 o <	38 o <	28 <

Per i dipendenti non valutabili per motivazioni legate al proprio stato di salute (Terapia salvavita, maternità e infortunio sul lavoro), varrà l'ultima valutazione utile;

- Che si debba attribuire per ciascun anno di anzianità di fascia il seguente punteggio:
 - 5 p.ti per ciascun anno a tempo indeterminato;
 - 3 p.ti per ciascun anno a tempo determinato;
- che sarà creato un "budget", all'interno della quota disponibile del fondo "Premialità e fasce anno 2021" per ciascuna delle categorie raggruppate A-B-BS; C; D-DS, in proporzione al numero di coloro che hanno il requisito di accesso alle PEO 2022, fermo restando il rispetto del 50% di attribuzione fasce agli aventi diritto per ciascuna categoria;

- che a parità di punteggio precederà il dipendente con anzianità di servizio maggiore e che ad ulteriore parità il dipendente più anziano anagraficamente.

In osservanza della circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 15/2019, la progressione potrà essere garantita ad una quota limitata di dipendenti ovvero non oltre il 50% dei potenziali aventi diritto.

Pertanto, scopo del preaccordo è l'attribuzione, con decorrenza 1 gennaio 2022, della progressione economica orizzontale al personale ritenuto idoneo e in posizione utile nella graduatoria al termine del relativo iter selettivo.

Fondo Premialità e fasce

Al fine del riconoscimento delle progressioni economiche al personale del comparto con decorrenza 01/01/2022, il limite di spesa è imposto dal Residuo del Fondo Premialità e Fasce ex art. 81 CCNL 2016-2018 dell'anno 2021.

Pertanto, come si evidenzia nella seguente tabella, i cui dati relativi al monitoraggio sono stati indicati dal Servizio Bilancio, la quota disponibile del "Fondo Premialità e Fasce" è pari ad **€ 1.866.558,16**:

Fondo Premialità e Fasce			
Anno	consistenza	Quota indisponibile	Quota Disponibile
2021	6.635.163,43	4.768.605,27	1.866.558,16

In considerazione della volontà delle Parti, come definita nella riunione del 17 novembre u.s., si impegnano, per l'attribuzione della progressione economica superiore anno 2022, risorse non superiori ad € 500.000,00.

Gli effetti giuridici ed economici della progressione economica avranno decorrenza dalla data del 1 gennaio 2022 ed i costi andranno a gravare sul Fondo Premialità e Fasce anno 2022.

La parte eventualmente non assegnata contribuirà alla maggiorazione del premio produttività anno 2022.

a) QUADRO DI SINTESI DELLE RISORSE UTILIZZATE

Le risorse utilizzate per il finanziamento delle Progressioni Economiche gravano sul Fondo Premialità e Fasce anno 2022 e rispettano il limite di spesa imposto dalla quota disponibile del Fondo Premialità e Fasce anno 2021, come determinato con delibera del Direttore Generale n. 764 del 19/09/2022 e certificati dal Collegio Sindacale in data 26/09/2022 con verbale n. 18.

In Particolare:

Fondo Premialità e fasce					
Anno	Consistenza	Quota indisponibile	Quota Disponibile	Costo presunto progressioni economiche	residuo
2021	6.635.163,43	4.768.605,27	1.866.558,16	500.000,00	1.366.558,16

b) EFFETTI ABROGATIVI IMPLICITI

-Tale accordo non abroga alcuna contrattazione precedente.

c) ILLUSTRAZIONE E SPECIFICA ATTESTAZIONE DELLA COERENZA CON LE PREVISIONI IN MATERIA DI MERITOCRAZIA E PREMIALITA' AI FINI DELLA CORRESPONSIONE DEGLI INCENTIVI PER LA PERFORMANCE INDIVIDUALE E ORGANIZZATIVA.

- Ai sensi della normativa vigente, l'attribuzione della progressione economica è subordinata alla conclusione del ciclo di valutazione annuale secondo le modalità definite nel Regolamento aziendale sulla Misurazione e valutazione Performance ed è legata alla valutazione positiva del dipendente e al suo effettivo apporto lavorativo.

d) ILLUSTRAZIONE E SPECIFICA ATTESTAZIONE DELLA COERENZA CON IL PRINCIPIO DI SELETTIVITA' DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE FINANZIATE CON IL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA – PROGRESSIONI ORIZZONTALI

Il principio della selettività della progressione economica è coerente alla disciplina vigente al momento dell'emanazione del relativo avviso.

Gli strumenti presi in considerazione ai fini della valutazione per il riconoscimento della fascia superiore riguardano gli *items* comportamentali ed individuali della scheda di valutazione uniti all'apporto effettivo lavorativo.

e) ILLUSTRAZIONE DEI RISULTATI ATTESI DALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO, IN CORRELAZIONE CON GLI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE GESTIONALE

-nulla da esporre

f) ALTRE INFORMAZIONI

-Nulla da esporre

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

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

Fondo premialità e fasce– art. 81 CCNL 2016/2018

Anno	Somma non disponibile
2021	4.768.605,27

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Risultano disponibili le seguenti somme:

Fondo premialità e fasce– art. 81 CCNL 2016/2018

Anno	Somma disponibile
2021	1.866.558,16

Come da accordo con le Parti, le risorse destinate alle progressioni economiche riferite all'anno 2022, si individuano in € 500.000,00.

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

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

Fondo premialità e fasce– art. 81 CCNL 2016/2018

Fondo Premialità e fasce					
Anno	Consistenza	Quota indisponibile	Quota Disponibile	Costo presunto progressioni economiche	residuo
2021	6.635.163,43	4.768.605,27	1.866.558,16	500.000,00	1.366.558,16

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

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

Come già precisato, si attesta che:

- Vi è la copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità, come determinate con delibera del Direttore Generale n. 764 del 19/19/2022 e certificati dal Collegio Sindacale in data 26/09/2022 con verbale n. 18;
- E' stato applicato il Piano della Performance Organizzativa, ai sensi del Regolamento aziendale di misurazione e valutazione delle performance, approvato, nel rispetto del D.Lgs 150/2009, con DDG n. 282 dell'11/04/2018 e modificato con delibera n. 976 del 02/11/2022.



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA
AZIENDA OSPEDALIERO – UNIVERSITARIA DI SASSARI



Viale San Pietro 10, Palazzo Bompiani - 07100 SASSARI – C.F. - P. IVA 02268260904

Modulo IV Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio per il conferimento della Progressione Economica Orizzontale anno 2022 al Personale del Comparto Sanità

Sezione I - L'Azienda accerta i limiti di spesa dei Fondi previsti contrattualmente mediante l'applicazione di un sistema contabile informatico che monitora trimestralmente l'utilizzo delle predette risorse che sono allocate complessivamente nel Bilancio Aziendale ai conti di contabilità previsti per le competenze fisse ed accessorie, distinti per singoli ruoli e per le rispettive aree della dirigenza e del comparto.

Sezione II - L'Azienda verifica attraverso la rendicontazione della spesa dei fondi contrattuali dell'anno e in sede di Bilancio Consuntivo il rispetto dei limiti di spesa dei Fondi contrattuali previsti dalla contrattazione collettiva di livello nazionale e dell'integrale utilizzo delle risorse previste dalla contrattazione integrativa aziendale attraverso un doppio sistema contabile informatico del Servizio Risorse Umane e del Servizio Bilancio e Contabilità. Dette risorse sono state allocate complessivamente nel Bilancio Aziendale ai conti di contabilità previsti per le competenze fisse ed accessorie distinti per i singoli ruoli e per le rispettive aree della dirigenza e del comparto e certificate dal Collegio Sindacale.

Sezione III - I Fondi aziendali ed i relativi oneri riflessi saranno oggetto di rilevazione contabile nel Bilancio di esercizio – anno 2022 nel corrispondente conto di costo/debito per ruolo del “Comparto”