

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	Preintesa sottoscritta il: _____ Contratto sottoscritto il: <u>04/12/2023</u>		
Periodo temporale di vigenza	Anno: 2022		
Composizione della delegazione trattante	Parte pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti)		
	Direttore Amm.vo rappresentato dal Direttore Sc Gestione Sviluppo RU, Formazione		
	Direttore Sanitario		
	Direttore Servizi Socio Assistenziali		
	Ass.te Amm.vo SC Controllo di Gestione		
	Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle)		
	Sigla	firmataria contratto	
	FP-CGIL, FVM SIVEMP, ANAAO MED.e DIR, FASSID-AAUPI, CIMO MEDICI, FESMED		
Soggetti destinatari	DIRIGENZA SANITARIA		
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Determinazione criteri ripartizione della retribuzione di risultato per l'anno 2022 sul fondo di risultato ex art. 95 CCNL dell'Area Dirigenza Sanitaria del 19/12/2019 al personale dirigente sanitario Asl 1 Sassari		
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici esecutivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno allarelazione illustrativa	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?	
		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'articolo 10 del D.lgs. 150/2009?	SI
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D.lgs. 105/2009?	SI
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.lgs. 150/2009?	SI
	La relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del D.lgs. n. 150/2009?	SI	
Eventuali osservazioni:			

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)

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Il giorno 04/12/2023, nei locali della Direzione Generale della ASL di Sassari, si è tenuta la riunione di contrattazione decentrata tra la delegazione trattante della dirigenza Sanitaria di parte pubblica e di parte sindacale per la sottoscrizione del seguente accordo stralcio relativo alla determinazione dei criteri per la ripartizione della retribuzione di risultato per l'anno 2022 di cui all'art. 95 del CCNL 19/12/2019, nel rispetto delle norme contrattuali concernenti il sistema premiante.

PRINCIPI GENERALI

La retribuzione di risultato 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 stabiliti nel sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ASL n. 1 di Sassari.

Il sistema premiante si applica a tutti i dirigenti dell'Area Sanità dell'ASL 1 di Sassari (*Medici, Veterinari, Sanitari non medici, dirigenti delle Professioni infermieristiche ed ostetriche*) con rapporto di lavoro sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, salvo quanto previsto per i dirigenti con rapporto di lavoro non esclusivo.

Presupposto per l'erogazione della retribuzione di risultato è la certificazione del Collegio Sindacale sulla compatibilità dei costi della contrattazione integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge.

L'erogazione dei compensi incentivanti è subordinata alla conclusione del ciclo di valutazione annuale secondo le modalità definite nell'ambito del regolamento aziendale, approvato con deliberazione ATS Sardegna n. 221 del 07/04/2020 "Aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'ATS Sardegna ai sensi dell'art. 7 D.lgs. 150/2009 s.m.i.", e recepito con deliberazione del Direttore Generale ASL 1 Sassari n. 13 del 28/01/2022 e alla verifica dell'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV).

L'OIV, prende atto dei risultati di valutazione, propone alla Direzione Generale la valutazione dei Dirigenti di vertice e redige la graduatoria di merito, sulla base dei punteggi totalizzati nelle schede di ciascun valutato.

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 dirigenti che conseguono una valutazione inferiore a 60 punti su 100.

RIPARTIZIONE DEI FONDI CONTRATTUALI

Le risorse sono quantificate annualmente sulla base della disponibilità presente sul fondo per la retribuzione di risultato di cui all'art.95 del CCNL 19/12/2019 dell'Area della Dirigenza Sanitaria. Il predetto fondo aziendale di finanziamento della retribuzione di risultato viene suddiviso preliminarmente in due quote:

- a) 95% quota fondo di risultato generale.
- b) 5% quota premio per prestazione individuale a disposizione della direzione aziendale.

I criteri generali per l'attribuzione del fondo di risultato da destinare alla succitata lettera a), tengono conto dei seguenti parametri:

- numero di dirigenti in relazione al fabbisogno standard di personale da definire;
- ampliamento e miglioramento dei servizi per l'utenza con particolare attenzione alla riduzione delle liste d'attesa;
- rilievo degli obiettivi assegnati, difficoltà obiettiva del raggiungimento;
- carichi di lavoro eccezionali o di carenze di organico non sostituibili per il periodo interessato, salvaguardando l'eccedenza oraria maturata, che verrà regolata secondo gli strumenti contrattuali vigenti.

La quota del fondo di cui alla lettera b), a disposizione della Direzione Aziendale, è destinata ad incentivare attività e progetti:

1. finalizzati ad assicurare i necessari processi di unificazione e cambiamento organizzativo.
2. migliorare le condizioni di sicurezza e la qualità nell'erogazione LEA ivi compresa l'accessibilità ai servizi.

L'eventuale residuo di tale quota (b), qualora non interamente utilizzata nell'anno di pertinenza, ritorna nella disponibilità del fondo di risultato generale (lettera a) dello stesso anno.

Gli eventuali risparmi a consuntivo dei fondi di cui agli articoli 94 (*Fondo per la retribuzione degli incarichi*) e 96 (*Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro*) del CCNL 19/12/2019, certificati dagli Organi di Controllo, saranno temporaneamente utilizzati, ai sensi dell'art. 95 comma 8 nella quota a).

L'attribuzione del fondo sarà effettuata sulla base dell'apporto di ogni dirigente nell'ambito dell'U.O./Dipartimento di appartenenza secondo quanto previsto dal regolamento aziendale sul sistema di misurazione della valutazione della performance approvato con deliberazione ATS Sardegna n. 221 del 07/04/2020 (*Aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'ATS Sardegna ai sensi dell'art. 7 D.lgs. 150/2009 s.m.i.*) e recepito con deliberazione del Direttore Generale ASL 1 Sassari n. 13 del 28/01/2022.

La retribuzione di risultato dei dirigenti costituisce l'emolumento volto a remunerare l'effettivo raggiungimento degli obiettivi da parte del dirigente e viene corrisposto a consuntivo in esito all'apposito procedimento di valutazione previsto nel su citato regolamento adottato dall'Asl di Sassari. L'assenza del dirigente per qualunque motivazione non produce di per sé una diretta e immediata decurtazione dei compensi ma occorre invece valutare la reale incidenza della stessa sul raggiungimento degli obiettivi assegnati.

La retribuzione di risultato sarà erogata sulla base dei risultati, obiettivi e del sistema permanente di valutazione previsto nel regolamento citato e sarà rapportata all'effettiva presenza in servizio certificata mediante il sistema informatico delle presenze in uso, ivi incluso il conteggio del servizio svolto durante la notte come presenza su due giorni: inizio turno notte e fine turno mattina del giorno dopo.

A tal fine sono altresì calcolate come servizio reso, ai fini del presente accordo, le seguenti assenze dovute alla fruizione di giornate relative a:

- Congedo obbligatorio di maternità/paternità (*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*);
- Ferie;
- Riposi compensativi;
- Formazione/Aggiornamento facoltativo e obbligatorio,
- Infortunio COVID 19 definito dall'INAIL
- Legge 104
- Su richiesta di parte sindacale, il Distacco sindacale fino al 50%,

Tali giornate devono essere riproporzionate in caso di part-time verticale o orizzontale.

I primi sessanta giorni di assenza relativi all'anno 2022 non saranno oggetto di alcuna decurtazione. La decurtazione proporzionale sarà applicata a decorrere dal 61° giorno di assenza dal servizio.

Per quanto non previsto le parti rinviano alle disposizioni di legge e contrattuali vigenti in materia e al regolamento aziendale sul sistema di misurazione della valutazione della performance approvato con deliberazione ATS Sardegna n. 221 del 07/04/2020 (*Aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'ATS Sardegna ai sensi dell'art. 7 D.lgs. 150/2009 s.m.i.*) e recepito con deliberazione del Direttore Generale ASL 1 Sassari n. 13 del 28/01/2022.

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.

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

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno di riferimento vengono erogate in primo luogo sulla base delle destinazioni fisse e vincolate, poi sulla base degli istituti variabili legati a peculiari attività che si prevede vengano svolte nell'anno di riferimento.

Come base di partenza si utilizzeranno le risorse disponibili sul FONDO RISULTATO DIRIGENZA SANITARIA DELL'ASL DI SASSARI - ANNO 2022, costituito con deliberazione del Direttore generale n. 1112 del 07/11/2023, che ha già avuto parere favorevole da parte del Collegio Sindacale (Verbale n. 1 del 26/10/2023) e quantificato in € 1.056.951,48.

A detto importo dovranno essere decurtate le somme già corrisposte di competenza anno 2022 per indennità di sostituzione ex art 22 CCNL e le somme erogate a titolo di anticipo di cui alla deliberazione del direttore generale asl Sassari n. 1078 del 27/09/2023

Ai suddetti importi si aggiungeranno, secondo i criteri individuati nel presente accordo, in quanto disponibili, ai sensi del comma 8 articolo 95 del vigente CCNL, le risorse residue dei Fondi di cui agli artt. 94 e 96 del CCNL 2016-2018, stanziati a bilancio e certificate dagli organi di controllo, qualora non sia stato possibile utilizzarle integralmente.

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:

L'accordo è sottoscritto nel rispetto del regolamento sul ciclo della performance di cui alla deliberazione del direttore generale ASL 1 Sassari n. 13 del 28/01/2022

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:

Con la sottoscrizione del presente accordo stralcio si attende un miglioramento del livello di responsabilizzazione del singolo dirigente rispetto alle funzioni da svolgere e agli obiettivi da raggiungere nell'ambito della struttura di assegnazione in funzione della valorizzazione del merito e della professionalità.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili:

Nessuna.

Il Direttore Amministrativo
Dott. Mario Giovanni Altana

Il Direttore sostituto della
SC Gestione e Sviluppo Risorse Umane, Formazione
Dott. Mario Frau

Il Direttore della SC Gestione Risorse Economico Finanziarie, Patrimonio
Dott.ssa Milena Marciacano

