

**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>15/11/2023</u>		
Periodo temporale di vigenza	Anno: <b>2022</b>		
Composizione della delegazione trattante	Parte pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti)		
	Direttore Amm.vo rappresentato con delega dal Direttore Sc Gestione Sviluppo RU, Formazione		
	Funziario Amm.vo Sc Gestione Sviluppo RU, Formazione		
	Direttore Sc Serv. Professioni Sanitarie – Dirigente Serv. Prof. Sanitarie – PO Prof. Tecniche		
	Ass.te Amm.vo SC Controllo di Gestione		
	<b>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle)</b>		
	Sigla	firmataria contratto	
	FP CGIL- FP CISL- UIL FPL – FIALS –NURSIND RSU AZIENDALE		
Soggetti destinatari	<b>Personale del COMPARTO</b>		
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Determinazione criteri attribuzione premi produttività anno 2022 sul fondo premialità e fasce ex art. 81 CCNL Comparto sanità 2016-2018 al personale del Comparto Asl 1 Sassari		
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale 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 15/11/2023, nei locali della Direzione Generale della ASL di Sassari, si è tenuta la riunione di contrattazione decentrata tra la delegazione trattante dell'area del comparto di parte pubblica e di parte sindacale e le RSU aziendali per la sottoscrizione del seguente accordo stralcio relativo ai criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance per l'anno 2022, nel rispetto delle norme contrattuali concernenti il fondo premialità e fasce ex art. 81 del CCNL Comparto Sanità 2016-2018, siglato il 21/05/2018.

L'accordo sottoscritto costituisce atto funzionale a consentire la corretta individuazione dei principi generali e dei criteri per l'erogazione della premialità correlata alla performance anno 2022 al personale del comparto avente diritto.

#### 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 stabiliti nel sistema di misurazione e valutazione della performance attualmente in essere.

Il sistema premiante si applica a tutti i dipendenti dell'ASL con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a tempo determinato incluso il personale a tempo determinato finanziato attingendo per questi ultimi dagli specifici finanziamenti.

Presupposto per l'erogazione della produttività 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.

Per il personale del comparto la valutazione è legata:

- al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali (compresi gli obiettivi di struttura);
- 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 aziendale "Aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'ATS Sardegna ai sensi dell'art. 7 D.lgs. 150/2009 s.m.i.", 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).

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.

#### Individuazione e ripartizione del Fondo contrattuale

Le risorse disponibili per l'anno 2022 sul fondo aziendale "premierità e fasce", di cui all'articolo 81 del CCNL Comparto Sanità triennio 2016 – 2018 sottoscritto in data 21 maggio 2018, sono quantificate in € 5.819.097,12.

Il suddetto Fondo è stato costituito ed adottato per l'anno 2022 con Deliberazione del Direttore Generale ASL 1 Sassari n. 1109 del 06/11/2023, previo parere favorevole espresso dal Collegio Sindacale con verbale n. 1 del 26/10/2023.

Le risorse disponibili sul fondo, al netto degli importi già erogati per la remunerazione delle fasce già in godimento e degli impegni per la remunerazione delle progressioni economiche orizzontali (PEO) di cui alla deliberazione del Direttore Generale ASL 1 Sassari n. 682 del 30/12/2022, sono quantificate in € 1.437.362,75 e saranno ripartite al personale secondo i seguenti criteri:

#### Criterio di ripartizione del fondo

Preliminarmente, gli importi residui disponibili sul fondo, sono ripartiti in due quote:

- a) € 1.365.362,75 (circa il 95%) per alimentare la quota premio di produttività (ora premierità) generale,
- b) € 72.000,00 (pari a circa il 5%) per alimentare la quota premierità individuale, a disposizione della direzione aziendale per incentivare attività e progetti:
  - finalizzati ad assicurare i necessari processi di unificazione e cambiamento organizzativo
  - 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 premio di produttività generale (lettera a) dell'anno successivo.

L'amministrazione si impegna a comunicare ai soggetti sindacali sull'attivazione e rendicontazione dei progetti attivati.

#### Individuazione Residui Fondi anno 2021 ex ATS Gestione Liquidatoria

Sono state altresì individuate e quantificate le risorse da destinare alla produttività anno 2022 derivanti dai residui sui fondi anno 2021 ex ATS Gestione Liquidatoria, sulla base di quanto disposto con deliberazione del Commissario Straordinario Gestione Regionale Liquidatoria ATS n. 349 del 18/07/2023 con la quale sono stati rideterminati i fondi contrattuali seguito dell'entrata in vigore del CCNL 2019-2021 area comparto.

Come indicato nella suddetta deliberazione e relativa relazione tecnico finanziaria di accompagnamento, si rendono disponibili gli importi residui anno 2021 trasferibili sul fondo premierità e fasce per l'anno 2022 per un totale pari ad € 4.350.000,00, di cui la quota di competenza dell'ASL n. 1 di Sassari è pari al 14,40% per un importo di € 626.400,00.

#### Quantificazione risorse disponibili per remunerazione a saldo premierità anno 2022

Alle risorse di cui alla quota a) pari ad € 1.365.362,75, si sommano le risorse di competenza ASL Sassari relative ai suddetti residui anno 2021 ex ATS, pari ad € 626.400,00 e si portano in detrazione gli importi già erogati in acconto per retribuzione di risultato al personale del comparto, di cui alla deliberazione del Direttore Generale ASL Sassari n. 1078 del 27/09/2023, quantificati in € 209.702,40.

Le risorse disponibili per remunerare a saldo la premierità anno 2022 sono pari quindi ad € 1.782.060,35.

Criteri generali e parametri per l'attribuzione della quota premio di cui al punto a)

Differenziazione del premio individuale (art. 82 del CCNL 21/05/2018)

Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Azienda o Ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 81, comma 6, lett. b) (Fondo premialità e fasce) che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

Detta maggiorazione, viene definita dalle parti nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente del precedente capoverso.

La maggiorazione sarà attribuita per ciascuna categoria al numero massimo di 10 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 a tempo indeterminato nel SSN.

L'attribuzione della premialità sarà effettuata sulla base dell'apporto di ogni dipendente del comparto nell'ambito dell'UO/Dipartimento di appartenenza secondo quanto previsto dal regolamento aziendale sul sistema di misurazione e valutazione della performance recepito con deliberazione del Direttore Generale ASL 1 Sassari n. 13 del 28/01/2022.

Alla valutazione complessiva del dipendente, così come sopra determinata, verranno sommati i Punti, in funzione della Categoria di appartenenza, come indicato nella tabella sottostante:

<b>CATEGORIA</b>	<b>Punti</b>
<b>A</b>	<b>6</b>
<b>B</b>	<b>6,5</b>
<b>BS</b>	<b>7</b>
<b>C</b>	<b>8</b>
<b>D</b>	<b>9</b>
<b>DS</b>	<b>9,5</b>

Il premio di produttività (premialità) sarà erogato in proporzione ai risultati conseguiti, 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 riproporzionata 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 per l'anno 2022 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 2022 è computato il periodo obbligatorio di congedo di maternità/paternità ivi compresa la gravidanza a rischio.

In via del tutto eccezionale, le giornate di assenza dovute a infortunio COVID 19 definito dall'I.N.A.I.L., saranno considerate come servizio reso ai fini della remunerazione della premialità.

Per quanto non previsto le parti rinviano alle disposizioni di legge e contrattuali vigenti in materia ed al regolamento aziendale sul sistema di misurazione della valutazione della performance recepito con deliberazione D.G. 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 nuovasottoscrizione, a seguito di acquisizione del parere positivo da parte del Collegio Sindacale.

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

Il totale delle risorse per premialità e fasce anno 2022, come sopra individuate e descritte nel dettaglio, verranno erogate sulla base dei criteri indicati nel presente accordo stralcio sottoscritto in contrattazione decentrata.

DESCRIZIONE	Consistenza Iniziale	Erogato al 31/12/2022	Erogato al 30/06/2023	Impegnato per remunerazione fasce (PEO)2022	Totale erogato al 30/06/2023 + importi impegnati per PEO 2022	Disponibilità residua al 30/06/2023
Riferimenti	Delib. DG n.1109 del 06/11/2023	Nota Ares PG/2023/39062 del 26/05/2023	Nota Ares PG/2023/37361 del 26/09/2023	Delib. DG 682 del 30/12/2022		
Fondo Premialità e fasce art. 81 ccnl 2016-2018	€ 5.819.097,12	€ 4.027.042,25	129.692,12	225.000,00	€ 4.381.734,37	€ 1.437.362,75
<b>RESIDUO DA RIPARTIRE</b>						<b>€ 1.437.362,75</b>
Ripartizione Quota a) Accantonamento fondo risultato per alimentare la quota premio di produttività (circa il 95%)						<b>€ 1.365.362,75</b>
Ripartizione Quota b) Accantonamento fondo risultato per progetti DG (circa il 5%)						€ 72.000,00
Quota del 14,40% dei Residui fondi ex Ats Gestione liquidatoria (del. 349 del 18/07/2023)						<b>€ 626.400,00</b>
Totale disponibilità residua per Retribuzione Risultato 2022						<b>€ 1.991.762,75</b>
Importi erogati in acconto per retribuzione risultato 2022 (delib. DG 1078 del 27/09/2023)						€ 209.702,40
Importi da erogare a saldo per retribuzione risultato ex art 81CCNL 2016-2018						<b>€ 1.782.060,35</b>

**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 dipendente rispetto alle funzioni da svolgere nell'ambito dell'UO 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