

**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: <b>2022</b>		
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		
	Funzionario Amm.vo Sc Gestione Sviluppo RU, Formazione		
	Ass.te Amm.vo SC Controllo di Gestione		
	<b>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle)</b>		
	Sigla	firmataria contratto	
	CGIL		
Soggetti destinatari	<b>DIRIGENZA PTA</b>		
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Determinazione criteri ripartizione della retribuzione di risultato per l'anno 2022 sul fondo di risultato ex art. 91 CCNL dell'Area Funzioni Locali 2016-2018 al personale dirigente PTA 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 alla relazione 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 PTA (professionale, tecnica e amministrativa) 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, 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 Professionale, tecnica e amministrativa dell'ASL 1 di Sassari con rapporto di lavoro sia a tempo indeterminato che a tempo determinato.

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.*), 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 e altri trattamenti accessori di cui all'art.91 del CCNL dell'Area Funzioni Locali del 17 dicembre 2020, triennio 2016-2018.

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 anche con riferimento 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 nella gestione del fondo di cui agli articoli 90 del CCNL 17/12/2020 (*Fondo retribuzione di posizione*), integrano, a consuntivo, il Fondo della retribuzione di Risultato e saranno temporaneamente utilizzati ai sensi dell'art. 91, comma 9 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 sopra citato regolamento adottato dall'Asl di Sassari.

Alla valutazione complessiva del dirigente, così come sopra determinata, verranno sommati i punteggi, relativi agli incarichi ed alla esperienza professionale, di seguito elencati:

<b>DIRIGENTI</b>	<b>PTA /Punti</b>
SC	7
SSD-SS	4,5
IPAS-IP	4
> 5 ANNI	3,5
< 5 ANNI	2

#### **Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato (art. 30 CCNL 17/12/ 2020)**

Ai dirigenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Azienda o Ente, è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato.

Detta maggiorazione, viene definita dalle parti nella misura del 30% del valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato.

Si concorda che la maggiorazione sarà attribuita alla percentuale del 10% dei dirigenti collocati nella fascia più alta di punteggio per ciascuno dei ruoli professionale, tecnico e amministrativo.

A parità di punteggio precede il dirigente con la maggiore anzianità di servizio maturata in qualità di dirigente a tempo indeterminato nel SSN.

Ad ulteriore parità precede il dirigente con maggiore anzianità anagrafica.

La retribuzione di risultato sarà erogata sulla base dei risultati, obiettivi e, sistema permanente di valutazione previsto nel regolamento citato e sarà anche rapportata proporzionalmente all'effettiva presenza in servizio certificata mediante il sistema informatico delle presenze in uso.

A tal fine, sono altresì considerate a tutti gli effetti come servizio reso 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 obbligatorio;
- Infortunio COVID 19 definito dall'INAIL,
- Legge 104,
- Citazioni e testimonianze per ragioni di servizio.

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 recepito con 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 AMMINISTRATIVA TECNICA PROFESSIONALE DELL'ASL DI SASSARI - ANNO 2022, costituito con deliberazione del Direttore generale n. 1111 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 € 12.211,70.

Da detto importo dovranno essere decurtate le somme già corrisposte di competenza anno 2022 per indennità di sostituzione ex art 73 CCNL e le somme erogate a titolo di anticipo di cui alla deliberazione del direttore generale asl Sassari n. 1078 del 27/09/2023.

All'ammontare disponibile al punto precedente si aggiungeranno, in quanto disponibili, ai sensi del comma 9 articolo 91 del CCNL 17-12-2020, le risorse residue del Fondo Retribuzione di Posizione anno 2022, articolo 90 CCNL 17-12-202, 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 Alagna

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

