

**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: _____<br>Contratto sottoscritto il: <u>18/06/2024</u>   |  |    |
| Periodo temporale di vigenza  | Anno: <b>2023</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  |  |    |
|   | <b>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle)</b>   |  |    |
|   | Sigla  | firmataria contratto   |    |
| FP-CGIL, CISL-MEDICI, UIL FP, FESMED, AAROI EMAC, CIMO MEDICI, FVM, ANAAO, FASSID-AUPI, ,                           |  |  |    |
| Soggetti destinatari  | <b>DIRIGENZA SANITARIA</b>   |  |    |
| Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)  | Determinazione criteri ripartizione della retribuzione di risultato per l'anno 2023 sul fondo di risultato ex art. 70 CCNL dell'Area Dirigenza Sanitaria del 23/01/2024 al personale dirigente sanitario Asl 1 Sassari |  |    |
| Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici esecutivi alla <b>contrattazione</b>           | 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 18/06/2024 nei locali della Direzione Generale della ASL di Sassari, siti in via Enrico Costa (Piazza Fiume), 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 2023 di cui all'art. 70 del CCNL 23/01/2024, nel rispetto delle norme contrattuali concernenti il sistema premiante.

### **PRINCIPI GENERALI**

Si richiama preliminarmente l'art. 70 del vigente CCNL area sanità, triennio 2019-2021, del 23/01/2024 in tema di retribuzione di risultato e relativa differenziazione, laddove è sancito che i criteri per la sua determinazione ed erogazione devono essere esplicitamente correlati alla performance organizzativa ed individuale attraverso la:

- valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati alle Strutture da parte della Direzione (performance organizzativa),
- valutazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati, secondo i criteri e le modalità stabiliti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ASL n. 1 di Sassari per quanto attiene la performance individuale.

La retribuzione di risultato è, in via principale, correlata all'incarico svolto e alla preventiva definizione, da parte dell'Azienda degli obiettivi e dei livelli di prestazione annuali da assegnare nell'ambito del ciclo della performance.

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 e 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 destinate alla remunerazione della performance organizzativa ed individuale, ai sensi dell'art. 70 comma 5 del CCNL dell'Area della Dirigenza Sanitaria 2019-2021 del 24/01/2024, sono quantificate annualmente sulla base della disponibilità presente sul fondo per la retribuzione di risultato di cui all'art.74 del suddetto CCNL. 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 preventivamente comunicati e sottoposti, su richiesta, a confronto con le OO.SS:

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.

Le eventuali risorse che annualmente risultassero disponibili a consuntivo nei fondi di cui agli articoli 72 (*Fondo per la retribuzione degli incarichi*) e 73 (*Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro*) del CCNL dell'Area della Dirigenza Sanitaria 2019-2021 del 24/01/2024, certificate dagli Organi di Controllo, saranno temporaneamente utilizzate, ai sensi dell'art. 74 comma 5 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 e 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*); (*causali sistema HR: MAT04-05-06-10-15*)
- Ferie (causale sistema HR: FER01-02-03-04-06)
- Riposi compensativi (causale sistema HR: RIP02)
- Formazione/Aggiornamento facoltativo e obbligatorio (casuale sistema HR: PER07-AGG01-02)
- Infortunio, compreso COVID 19 definito dall'INAIL, (causale sistema HR: MAL05)
- Legge 104 (causale sistema HR: 104GG-104HH)
- Su richiesta di parte sindacale, il Distacco sindacale fino al 50%.

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

I primi sessanta giorni di assenza relativi all'anno 2023 non saranno oggetto di alcuna decurtazione. La decurtazione proporzionale sarà applicata a decorrere dal 61° giorno di assenza dal servizio.

Alla valutazione complessiva del dirigente, così come sopra determinata, verranno sommati i punteggi, relativi agli incarichi ed alla esperienza professionale al 31/12/2023, di seguito elencati:

| <b>DIRIGENTI</b> | <b>Punti</b> |
|------------------|--------------|
| SC               | 1            |
| SSD-SS           | 0,9          |
| > 15 ANNI        | 0,85         |
| > 5 ANNI         | 0,8          |
| < 5 ANNI         | 0,7          |

## **Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato (art. 70 CCNL comma 6)**

Ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Azienda, è attribuita una maggiorazione della retribuzione di risultato che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al dirigente valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

Detta maggiorazione, viene definita dalle parti nella misura del 30% del valore medio pro-capite della retribuzione di risultato attribuita ai dirigenti valutati positivamente.

Si concorda che la maggiorazione sarà attribuita alla percentuale massima del 10% dei dirigenti collocati nella fascia più alta di punteggio.

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.

### **Norma Finale**

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 e s.m.i.*) e recepito con deliberazione del Direttore Generale ASL 1 Sassari n. 13 del 28/01/2022.

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.

Si allega copia dell'Accordo decentrato stralcio, tra l'ASL di Sassari e le Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL, relativo alle modalità per la determinazione dei criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato per l'anno 2023 sul fondo di risultato ex art. 70 CCNL dell'Area Dirigenza Sanitaria del 23/01/2024 al personale dirigente sanitario Asl 1 Sassari.

## **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 2023, di cui alla deliberazione del direttore generale ASL Sassari n. 1330 del 24/10/2024 avente ad oggetto "Consolidamento fondi contrattuali per l'anno 2023 e costituzione provvisoria per l'anno 2024 – Dirigenza Sanitaria", adottata previo parere favorevole del Collegio Sindacale trasmesso a mezzo PeC del 21/10/2024 allegato al verbale n. 2 del 21/10/2024 e acquisito in atti al n. prot. PG/2024/44735 del 22/10/2024. Le suddette risorse sono quantificate in € 1.062.517,84.

Da detto importo dovranno essere sottratti gli importi già erogati relativi alle voci stipendiali gravanti sul Fondo Risultato anno 2023.

La differenza come sopra calcolata determinerà l'Ammontare iniziale delle Risorse Disponibili per la remunerazione della retribuzione di risultato per l'anno 2023.

All'ammontare disponibile di cui al punto precedente si aggiungeranno secondo i criteri individuati nel presente accordo eventuali risorse residue relative a precedenti annualità riferibili allo stesso fondo e, ai sensi del comma 5 articolo 74 del CCNL 24/01/2024, le risorse residue del Fondo Retribuzione degli incarichi anno 2023 ex articolo art. 72 CCNL 24/01/2024 e del Fondo per le Retribuzioni delle condizioni di lavoro anno 2023 ex art. 73 CCNL 24/01/2024, stanziati a bilancio e certificate dagli organi di controllo, qualora non sia stato possibile utilizzarle integralmente.

Coerentemente a tali disposizioni contrattuali, si dà evidenza che i residui sui fondi come di seguito riportati sono stati calcolati sulla base delle elaborazioni e aggregazioni delle voci stipendiali e dei relativi importi erogati, gravanti sui fondi medesimi, tramite estrazione dei "cedoloni" storicizzati annualità 2022, 2023 e 2024 ad ottobre, del personale ASL Sassari, presenti nel sistema di contabilità aziendale Sisar AMC - HR effettuate secondo le indicazioni tecniche e operative fornite dalla SC Amministrazione del Personale Ares Sardegna con note PG/2024/0047042 del 21/06/2024 e del 25/10/2024, acquisita in atti al PG/2024/0045482.

| <b>SCHEMA DI SINTESI UTILIZZO FONDI ANNO 2023 –DIRIGENZA SANITARIA - DETERMINAZIONE RESIDUI</b> |   |                                    |                                    |                                    |             |
|---|---|------------------------------------|------------------------------------|------------------------------------|-------------|
|   | <b>Voce</b>   | <b>Art. 72 CCNL<br/>23/01/2024</b> | <b>Art. 73 CCNL<br/>23/01/2024</b> | <b>Art. 74 CCNL<br/>23/01/2024</b> | <b>note</b> |
| A)  | Fondo per la Retribuzione degli Incarichi art. 72 CCNL 2019-2021  | € 9.316.100,57                     |                                    |                                    |             |
| B)  | Utilizzato Fondo per la Retribuzione degli Incarichi art. 72 CCNL 2019-2021 - ANNO 2023 al 31/10/2024 (Destinazioni non disponibili alla contrattazione)                          | € 7.883.523,94                     |                                    |                                    |             |
| C)  | Accantonamenti sul Fondo Incarichi anno 2023 per Conguagli Retribuzione Incarichi 2023 a seguito definizione pesature incarichi.  | € 40.000,00                        |                                    |                                    |             |
| D)  | Residuo Fondo per la Retribuzione degli Incarichi art. 72 CCNL 2019-2021 - ANNO 2023 da trasferire sul Fondo per la Retribuzione di Risultato ANNO 2023 al 31/10/2024             | <b>€ 1.392.576,63</b>              |                                    |                                    | D=A-B-C     |
| E)  | <b>Residuo Fondo Retribuzione degli Incarichi anno 2023 al 31/10/2024 (CHIUSURA)</b>  | <b>€ 0,00</b>                      |                                    |                                    | E=D-D       |
| F)  | Fondo per la Retribuzione delle Condizioni di Lavoro art. 73 CCNL 2019-2021 -ANNO 2023  |                                    | € 2.512.516,24                     |                                    |             |
| G)  | Utilizzato Fondo per la Retribuzione delle Condizioni di Lavoro art. 73 CCNL 2019-2021 -ANNO 2023 al 31/10/2024 (Destinazioni non disponibili alla contrattazione)                |                                    | € 1.265.499,87                     |                                    |             |
| H)  | Accantonamenti per remunerazione indennità pronto soccorso di cui alla DGR 37/19 del 02/11/2023   |                                    | € 73.299,88                        |                                    |             |
| I)  | Residuo Fondo per la Retribuzione delle Condizioni di Lavoro art. 73 CCNL 2019-2021 -ANNO 2023 da trasferire sul Fondo per la Retribuzione di Risultato ANNO 2023 - al 31/10/2024 |                                    | <b>€ 1.173.716,49</b>              |                                    | I=F-G-H     |

|    |   |  |               |                       |             |
|----|---|--|---------------|-----------------------|-------------|
| L) | <b>Residuo Fondo Retribuzione delle Condizioni di Lavoro anno 2023 al 31/10/2024 (CHIUSURA)</b>   |  | <b>€ 0,00</b> |                       | L=I-I       |
| M) | Fondo per la Retribuzione di Risultato -articolo 74 CCNL 2018-2021 -ANNO 2023 al 31/10/2024   |  |               | € 1.062.517,84        |             |
| N) | Utilizzo Trasferimento Residuo Fondo per la Retribuzione degli Incarichi art. 72 CCNL 2018-2021 - ANNO 2023   |  |               | € 1.392.576,63        |             |
| O) | Utilizzo Trasferimento Residuo Fondo per la Retribuzione delle Condizioni di Lavoro art. 73 CCNL 2018-2021 ANNO 2023                                      |  |               | € 1.173.716,49        |             |
| P) | Utilizzo Trasferimento Residuo Fondo Retribuzione Risultato anno 2022 CCNL 2018-2021  |  |               | € 87.196,49           |             |
| Q) | Utilizzato Fondo per la Retribuzione di Risultato -articolo 95 CCNL 2016-2018 -ANNO 2022 al 31/10/2024 (Destinazioni non disponibili alla contrattazione) |  |               | € 191.330,00          |             |
| R) | <b>Residuo Fondo Retribuzione Risultato anno 2023 al 31/10/2024 da utilizzare per retribuzione risultato anno 2023</b>                                    |  |               | <b>€ 3.524.677,45</b> | R=M+N+O+P-Q |

**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:**

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità, in quanto l'attribuzione della premialità è correlata al diverso contributo professionale fornito da ciascun dirigente nell'ambito della struttura/dipartimento di appartenenza, secondo quanto previsto dal regolamento aziendale sul sistema di misurazione e valutazione del ciclo della performance di cui alla deliberazione del direttore generale ASL 1 Sassari n. 13 del 28/01/2022.

Ai sensi dell'art. 70 del CCNL 24/01/2024 è prevista una maggiorazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, nella misura del 30% del valore medio pro-capite della retribuzione di risultato attribuita ai dirigenti valutati positivamente. La maggiorazione sarà attribuita al 10% dei dirigenti collocati nella fascia più alta di punteggio, secondo i criteri indicati nell'accordo stralcio de quo.

**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 della SC Gestione e Sviluppo Risorse Umane, Formazione  
Dott. Mario Frau

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