

**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	Contratto sottoscritto il 07.12.2023		
Periodo temporale di vigenza	Anno: <b>2022</b>		
Composizione della delegazione trattante	<b>Parte pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti)</b>		
	<b>Delegazione Trattante Asl Gallura:</b> Direttore Amministrativo (Presidente Delegazione trattante); Direttore Sanitario; Responsabile dell'Area AAGLLCU; Responsabile SC Area Data Management;		
	<b>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione :</b> FP CGIL - CGIL - CISL FP - CISL - UIL FPL - UIL - FEDIR SANITA' - COSMED - DIREL - CODIRP - DIRER - COSMED - UNSCP		
	<b>Organizzazioni sindacali firmatarie:</b> FEDIRETS – SEZIONE DIRETS E AREA DIRER – SIDIRS - UIL FPL - FP CGIL		
Soggetti destinatari	<b>Personale dell'Area dell'Area Funzioni Locali</b>		
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	ACCORDO DECENTRATO STRALCIO RELATIVO ALLA DETERMINAZIONE DEI CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO PER L'ANNO 2022, SIGLATO TRA LA ASL GALLURA E LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE DELLA DIRIGENZA AREA FUNZIONI LOCALI.		
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali 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.	E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?	La certificazione è in fase di acquisizione.
		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	E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'articolo 10 del D.Lgs. 150/2009:	Deliberazione del Direttore Generale n° 156 del 30.06.2022 "Adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) ai sensi dell'articolo 6 del decreto - legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113"
		E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D. Lgs. 150/2009?	Deliberazione del Direttore Generale n° 156 del 30.06.2022 "Adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) ai sensi dell'articolo 6 del decreto - legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113"
		E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009?	Sono pubblicati nella sezione apposita del sito istituzionale Amministrazione Trasparente
		La relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del D. Lgs. n. 150/2009?	<ul style="list-style-type: none"> <li>Con la Deliberazione del Direttore Generale n. 95 del 22.04.2022 si è provveduto alla costituzione dell'OIV.</li> <li>La Relazione è stata validata dall'OIV in data 30.06.2023 con il "documento di validazione della Relazione sulla Performance relativa all'anno 2022".</li> </ul>
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)**

Il giorno 7 del mese di Dicembre dell'anno 2023, alle ore 15:30, si è riunita la delegazione trattante della Dirigenza Area Funzioni Locali per la sottoscrizione del seguente accordo, 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.

In via preliminare, vengono richiamati:

- I criteri e principi già oggetto di contrattazione nella precedente annualità 2021 tra ATS Sardegna e le OO SS che vengono di seguito confermati;
- Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) di Asl Gallura per gli anni 2022/2024 approvato con deliberazione n. 156 del 30 giugno 2022 e corredato dalla sezione 2 "Valore pubblico, performance e anticorruzione" con la specifica sottosezione relativa alla "performance";
- la Delibera del Direttore Generale della Asl Gallura n. 487 del 23/12/2022 avente ad oggetto: *"Fondi Provvisori dell'area della Dirigenza Amministrativa, Professionale e Tecnica anno 2022 - approvati con Deliberazione Regionale numero 29/10 del 22 settembre 2022"*;

## **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 della Asl Gallura.

Il sistema premiante si applica di tutti i dirigenti dell'area funzioni locali della Asl Gallura 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 *"Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ATS – Sardegna"*, approvato con deliberazione n.506 del 30/06/2021 e ss.mm. ii, e alla verifica dell'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV).

Il citato regolamento, per la finalità del presente accordo, trova integrale applicazione.

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 ai sensi dell'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 confermato nella suddivisione in due quote:

a) 95% quota fondo di risultato generale.

A tale quota è da ricondurre l'importo della retribuzione di risultato da corrispondere al Dirigente Responsabile della prevenzione della corruzione a seguito di valutazione positiva dell'attività attraverso il riconoscimento dei risultati raggiunti (Circolare Dipartimento Funzione Pubblica n. 1/2013 - Determinazione ANAC n. 8 del 17 giugno 2015). Si concorda, confermando i contenuti dell'accordo 2021, per l'anno 2022 un importo pari ad € 3.000,00.

b) 5% quota premio per prestazione individuale.

A tale quota è da ricondurre l'importo da corrispondere ai componenti dell'UPD, ricorrendone i presupposti fissati dalla regolamentazione 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;
- 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 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 all'art. 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 n. 506 del 30/06/2021 e ss.mm. ii.

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 dal regolamento sopra citato.

Alla valutazione complessiva del dirigente, così come sopra determinata, si conferma che 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

Nel caso in cui un dirigente abbia ricoperto più incarichi anche di natura diversa nel corso dell'anno, si terrà conto solo dell'ultimo incarico ricoperto al 31 dicembre dell'anno di riferimento.

Con riguardo agli incarichi di sostituzione "ad interim" di cui all'art. 73 del CCNL 17-12-2020, comma 8, il maggiore aggravio per il dirigente incaricato che ne deriva è compensato con una quota in più, pari al 75 % del valore della retribuzione di risultato rispetto a quella dovuta per l'ordinario raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Si concorda che la maggiore quota verrà attribuita:

- per gli incarichi formalmente conferiti con atto deliberativo;
- sulla base della valutazione ottenuta con riguardo all'incarico ad interim e limitatamente al periodo di sostituzione;
- esclusivamente per l'affidamento della struttura temporaneamente priva di titolare ad altro dirigente con corrispondente incarico.

### **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 confermata dalle parti nella misura del 30% del valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato.

Si conferma altresì, 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 (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;
- Citazioni e testimonianze per ragioni di servizio.

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

I primi trenta giorni di assenza relativi all'anno 2022 non saranno oggetto di alcuna decurtazione. La decurtazione proporzionale sarà applicata a decorrere dal 31° giorno di assenza dal servizio.

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 approvato con deliberazione n. 506 del 30/06/2021 e ss.mm. ii..

### **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.

**B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse:****Modalità di calcolo:**

- Come base di partenza si utilizza l'importo del Fondo Retribuzione di Risultato ed altri Trattamenti Accessori anno 2022", articolo n. 91 del CCNL 17/12/2020, pari ad € 19.837,05 (Delibera del Direttore Generale Asl Gallura n. 187 del 23/12/2022 e Delibera del Direttore Generale Asl Gallura n. 764 del 05/12/2023);
- A detto importo dovranno essere sottratti gli importi erogati, di competenza anno 2022, del Fondo Retribuzione di Risultato ed altri Trattamenti Accessori anno 2022;
- La differenza determinerà "l'Ammontare delle Risorse Disponibili per la Retribuzione di Risultato 2022";
- All'importo disponibile al punto precedente si aggiungeranno, se disponibili, ai sensi dell'art. 91 comma 9 del CCNL 17/12/2020, le eventuali risorse residue del Fondo Retribuzione di Posizione anno 2022, articolo 90 ccnl 17/12/2020, stanziata a bilancio e certificate Dagli organi di controllo, qualora non sia stato possibile utilizzarle integralmente.

Considerato che attualmente non è stato ancora certificato il "Fondo definitivo della Retribuzione di Risultato ed altri trattamenti accessori anno 2022", articolo 91 del ccnl 17/12/2020, si rimanda ad una nuova relazione tecnico finanziaria la determinazione dell'ammontare delle risorse disponibili per la Retribuzione di Risultato 2022, come precedentemente illustrata.

**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 dell'UO/Dipartimento di appartenenza, secondo quanto previsto dal regolamento aziendale sul sistema di misurazione e valutazione della performance.

Ai sensi dell'art. 30 del CCNL dell'art. 30 del CCNL 17/12/2020 è prevista una maggiorazione nella misura del 30% del valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato, che sarà attribuita alla percentuale del 10% dei dirigenti collocati nella fascia più alta di punteggio per ciascuno dei ruoli professionale, tecnico e amministrativo, sulla base di criteri selettivi previsti nell'accordo.

Considerato che nel 2022 erano presenti un numero di Dirigenti inferiore a 5, ai sensi dell'art 30, comma 7, del CCNL Area Funzioni Locali del 17/12/2020, la presente disposizione non troverà applicazione.

**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 ci si attende un miglioramento del livello di responsabilizzazione del singolo rispetto alle funzioni da svolgere e agli obiettivi da raggiungere nell'ambito dell'UO di assegnazione, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate alla valorizzazione del merito e della professionalità profusa da ciascun Dirigente nell'ambito delle attività da lui svolte e dalle finalità assegnate all'Unità operativa di appartenenza.

**G) altre informazioni eventualmente ritenute utili**

Nessuna