

**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 29.11.2023			
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 Generale - Direttore Amministrativo – Direttore Sanitario – Direttore del Dipartimento Area Amministrativa; Direttore del Dipartimento Direzionale Ospedale e Territorio; Responsabile dell'Area AAGLLCU; Responsabile SC AreaData Management;			
	<b>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione :</b> ANAAO ASSOMED - COSMED CIMO – CIDA - FASSID – CODIRP – AARO – EMAC – COSMED - FP CGIL – CGIL - FVM COSMED - FESMED - FEDERAZIONE CISL MEDICI - CISL – ANPO ASCOTI FIALS MEDICI CONFASAL - UIL FPL - UIL			
	<b>Organizzazioni sindacali firmatarie:</b> FVM – ANAAO – UIL FPL - CISL MEDICI – SINAFO FASSID – FP CGIL			
Soggetti destinatari	<b>Personale dell'Area della Dirigenza Sanitaria</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 DELL'AREA DELLA DIRIGENZA SANITARIA.			
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 29 del mese di novembre dell'anno 2023, nella sede legale della Asl Gallura, in Via Bazzoni Sircana 2/2A a Olbia, si è riunita la delegazione trattante dell'Area Sanità 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;
- il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) della 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. 488 del 23/12/2022 avente ad oggetto: *"Fondi Provvisori dell'area della Dirigenza Sanitaria 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 a tutti i dirigenti dell'Area della Dirigenza Sanitaria dell' Asl Gallura 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 "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance" approvato dall'ATS Sardegna con Delibera del Commissario Straordinario n. 506 del 30.06.2021, recepito dalla Asl Gallura con deliberazione n. 8 del 14/02/2022 ess.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 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 confermato nella suddivisione preliminare in due quote:

- a) 95% quota fondo di risultato generale.
  - b) 5% quota premio per prestazione individuale a disposizione della Direzione Aziendale.
- A tale quota è da ricondurre l'importo da corrispondere ai componenti dell'UPD, ricorrendone i presupposti fissati dalla regolamentazione aziendale.

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.

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.

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 e 96, certificati dagli Organi di Controllo, saranno temporaneamente utilizzati, ai sensi dell'art. 95 comma 8 nella quota a).

Al fine di garantire a ciascuna categoria di dirigenti interessati quote di riparto del Fondo di risultato proporzionalmente non inferiori a quelle risultanti dall'anno di sottoscrizione del CCNL 19/12/2019 (articolo 95 comma 11), le parti, in aderenza ai contenuti del precedente accordo relativo all'annualità 2021, concordano di suddividere fittiziamente il Fondo di risultato di cui all'articolo 95, sulla base dei fondi di risultato che l'hanno alimentato (fondi risultato dei medici, dei veterinari e dei sanitari non medici), come da articolo 95 comma 2 lettere "a", "b" e "c", incrementandoli successivamente gli stessi con i residui dei Fondi degli articoli 94 e 96 del 2022, in maniera proporzionale in base al numero dei dirigenti che ne hanno avuto accesso nel 2022.

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 e Valutazione della Performance", approvato dall'ATS Sardegna con Delibera del Commissario Straordinario n. 506 del 30.06.2021 e recepito dalla Asl Gallura con deliberazione n. 8 del 14/02/2022 ess.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 nel regolamento adottato succitato. 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, su richiesta di parte sindacale, 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 (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;
- Aggiornamento facoltativo e obbligatorio;
- Distacco sindacale fino al 50%;
- Infortunio COVID 19 definito dall'I.N.A.I.L. (per il resto si rimanda a quanto disposto dall'art. 44 del CCNL 2016/2018);
- Legge 104.

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 rinviando 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. 8 del 14/02/2022 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 della Retribuzione di Risultato - Articolo 95 del CCNL 19.12.2019 - per la Dirigenza Sanitaria (suddiviso per area Medica, Veterinaria e Sanitaria) anno 2022; per un totale di € 604.206,44 (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, finanziati dallo stesso Fondo 2022 (come l'indennità di sostituzione);
- La differenza determinerà "l'Ammontare delle Risorse Disponibili per la Retribuzione di Risultato", delle varie aree, anno 2022;
- Agli importi, come determinati al precedente punto, si aggiungeranno, se disponibili, i residui Fondi anno 2022 per Incarichi e per Posizioni di Lavoro (articoli 94 e 96 del CCNL 19.12.2019) ai sensi dell'art. 95 comma 8 CCNL 19.12.2019, ripartiti proporzionalmente sulla base dei dipendenti in servizio tra le varie aree nel 2022; importi stanziati a bilancio e certificati dagli organi di controllo, qualora non sia stato possibile utilizzarli integralmente

Considerato che attualmente non è stato ancora certificato il "Fondo definitivo della Retribuzione di Risultato anno 2022", si rimanda ad una nuova relazione tecnico finanziaria la determinazione dell'ammontare delle risorse disponibili per la remunerazione del 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 del Risultato è correlato 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.

**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