

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 ii: 24.10.2023			
Periodo temporale di vigenza	Anno: 2022			
Composizione della delegazione trattante	Parte pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti)			
	Delegazione Trattante Asl 3 Nuoro: Direttore Generale – Dott. Paolo Cannas			
	Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle) FEDIR ANAAO ASSOMED - CIMO - FASSID - AAROI EMAC - FP CGIL - FVM - FESMED - FEDERAZIONE CISL MEDICI - UIL FPL			
	Organizzazioni sindacali firmatarie: FEDIR ANAAO ASSOMED - CIMO - FASSID - AAROI EMAC - FP CGIL - FVM - FESMED - FEDERAZIONE CISL MEDICI - UIL FPL			
Soggetti destinatari	Personale dell'Area delta DIRIGENZA SANITARIA			
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Accordo decentrato stralcio relativo alla determinazione dei criteri di ripartizione per l'attribuzione della retribuzione di risultato con decorrenza 01.01.2022 siglato tra l'Asl 3 Nuoro e le Organizzazioni Sindacali rappresentative dell'Area della Dirigenza Sanitaria.			
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale 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	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 all'articolo 10 del D. Lgs. 150/2009:	<i>Deliberazione de/ Direttore Generale n° 281 de/ 30/06/2023 "Approvazione de/ Piano I integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) dell'ASL Nuoro - per gli anni 2022/2024.</i>	
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D. Lgs. 150/2009?	<i>Deliberazione de/ Direttore Generale n° 281 30/06/2022 del "Approvazione de/ Piano Integrato di attività e Organizzazione (PIAO) dell'Asl Nuoro - per gli anni 2022/2024".</i>	
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D. Lgs. 150/2009?	<i>Sono pubblicati nella sezione apposita del sito istituzionale Amministrazione Trasparente</i>	
La relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del D. Lgs. n. 150/2009?	<i>L'OIV ha validato la relazione sulla performance in data 29/06/2023</i>			
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 24 del mese di ottobre dell'anno 2023, nella sede legale dell'ASL di Nuoro, in via Demurtas n. 1, si è riunita la delegazione trattante dell'Area Sanita 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:

- il Piano integrato di attività e Organizzazione (PIAO) di Asl 3 Nuoro per gli anni 2022/2024 approvato con deliberazione n. 281 del 30/06/2022 e corredato dalla sezione 2 "Valore pubblico, performance e anticorruzione" con la specifica sottosezione relativa alla "performance";
- la Deliberazione del Direttore generale n. n. 671 dell'8 agosto 2023 avente ad oggetto: "Presa d'Atto della certificazione di compatibilità economica e finanziaria dei fondi contrattuali definitivi anno 2022 e provvisori anno 2023 Area Dirigenza sanitaria, Amministrativa tecnica e professionale e Area del Comparto.

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 3 di Nuoro.

Il sistema premiante si applica a tutti i dirigenti dell'Area della Dirigenza Sanitaria dell'Asl 3 di Nuoro 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 Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Asl 3 di Nuoro recepito con deliberazione del Direttore generale n. 655 del 20 dicembre 2023 recante: "Recepimento atto in materia di Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance dell'ATS Sardegna" ai sensi dell'art.7 Decreto Lgs 150/2009 s.m.i., e alla verifica dell'Organismo indipendente di Valutazione della performance (OIV).

Il citato Sistema di misurazione e valutazione, 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 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:

- finalizzati ad assicurare i necessari processi di 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 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", incrementando 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 della valutazione della performance approvato con deliberazione del Direttore generale n. 655 del 20 dicembre 2023 recante: "Recepimento atto in materia di Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance dell'ATS Sardegna" ai sensi dell'art.7 Decreto Lgs 150/2009 s.m.i , e alla verifica dell'Organismo indipendente di Valutazione della performance (OIV).

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 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 stabilita 2016);
- Ferie;
 - Riposi compensativi;
 - Aggiornamento;
 - Distacco sindacale fino al 50%.

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 quanta 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.

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:

Modalità di calcolo:

- Come base di partenza si utilizza l'importo del Fondo 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 € 743.363,43 (Deliberazione del Direttore Generale n. 671 dell'8 agosto 2023 avente ad oggetto: "Presenza d'Atto della certificazione di compatibilità economica e finanziaria dei fondi contrattuali definitivi anno 2022 e provvisori anno 2023 Area Dirigenza sanitaria, Amministrativa tecnica e professionale e Area del Comparto.)
- A detto importo dovranno essere sottratti gli importi erogati, di competenza anno 2022, finanziati dallo stesso Fondo 2022 (come l'indennità di sostituzione) € 125.980,00;
- la differenza (€ 617.383,43) determinerà "l'ammontare delle Risorse Disponibili per la Retribuzione di Risultato", delle varie aree, anno 2022;
- agli importi, come determinati al precedente punto, si aggiungono i residui Fondi anno 2022 per incarichi (2.811.798,00) e per Posizioni di Lavoro (€ 800.457,22) (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.

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 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.

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

Il Dirigente Settore Bilancio

f.to Dr. Dario Capelli

Il Dirigente Servizio Personale

f.to Dott.ssa Maria Rita Pira