

**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: 24.10.2023  |   |   |
| Periodo temporale di vigenza   | Anno: <b>2022</b>  |   |   |
| Composizione della delegazione trattante   | <b>Parte pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti)</b>   |   |   |
|  | <b>Delegazione Trattante Asl 3 Nuoro:</b> Direttore Generale – Dott. Paolo Cannas  |   |   |
|  | <b>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione</b> (elenco sigle)<br>FEDIR  |   |   |
|  | Organizzazioni sindacali firmatarie: FEDIR   |   |   |
| Soggetti destinatari   | <b>Personale dell'Area della DIRIGENZA AREA DELLE FUNZIONI LOCALI</b>  |   |   |
| 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 amministrativa, tecnica e professionale. |   |   |
| Rispetto dell'iter<br>adempimenti procedurale<br>e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione          | Intervento dell'Organo di controllo interno.<br>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 del Direttore Generale n° 281 del 30/06/2023 "Approvazione del Piano 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 del Direttore Generale n° 281 del 30/06/2022 del "Approvazione del 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 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:

- 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: "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.

### **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 Funzioni locali dell'Asl 3 di Nuoro 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 Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Asl 3 di Nuoro recepito con deliberazione del Direttore generale n. 221 del 7 aprile 2020 e 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 disagio e retribuzione di risultato ai sensi dell'articolo 91 dell'area Funzioni locali del 17 dicembre 2020 triennio 2016-2018.

Il predetto fondo aziendale di finanziamento della retribuzione di risultato viene concordato per gli anni 2022-2023 al 100% della quota premio di produttività generale.

Gli eventuali risparmi a consuntivo dei fondi di cui all'articolo 90 del CCNL 17/12/2020 "Fondo retribuzione di posizione", integrano a consuntivo il fondo della retribuzione di risultato e saranno utilizzati ai sensi dell'art. 91, comma 9.

I criteri generali per l'attribuzione del fondo di risultato 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'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.

Alla valutazione complessiva del dipendente, così come sopra determinata, verranno sommati i Punti, relativi agli incarichi ed alla esperienza professionale, come indicato nella tabella 1 sottostante:

| DIRIGENTI | PUNTI |
|-----------|-------|
| SC        | 7     |
| SSD-SS    | 4,5   |
| IPAS-IP   | 4     |
| + 5 ANNI  | 3,5   |
| 5 ANNI    | 2     |

Nel caso in cui il 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.

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

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;
- Formazione/Aggiornamento;

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.

L'ammontare della premialità ai dipendenti di nuova assunzione o in cessazione in corso d'anno sarà riproporzionato al periodo di lavoro effettivamente prestato, sempre che abbiano la necessaria presenza di almeno 30 giorni.

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.

#### **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 91 dell'area Funzioni locali del 17 dicembre 2020 triennio 2016-2018.- per la Dirigenza Amministrativa tecnica e professionale; per un totale di € 27825,32 (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 pari € 14.524,74;
- la differenza (€ 13.300,58) determinerà "l'Ammontare delle Risorse Disponibili per la Retribuzione di Risultato", anno 2022;
- agli importi, come determinati al precedente punto, si aggiungono i residui Fondo anno 2022 per la retribuzione degli incarichi (€ 53.553,83) ex articolo 90 Funzioni Locali; 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