

**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: 14.03.2023		
Periodo temporale di vigenza	Anno: <b>2022</b>		
Composizione della delegazione trattante	<b>Parte pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti)</b>		
	<b>Delegazione Trattante Ares Sardegna:</b> - Direttore Generale - Direttore Amministrativo - Direttore Sanitario - Direttore Dipartimento delle Risorse Umane - Direttore S.C. Sviluppo delle Risorse Umane - Referente S.C. Amministrazione del Personale		
	<b>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione</b> (elenco sigle) FP CGIL – CISL FP – UIL FPL – FIALS – NURSIND – NURSING UP		
	<b>Organizzazioni sindacali firmatarie:</b> FP CGIL – CISL FP – UIL FPL – FIALS – RSU		
Soggetti destinatari	<b>Personale del COMPARTO</b>		
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Accordo decentrato stralcio relativo alla determinazione dei criteri per l'attribuzione della ripartizione della retribuzione di produttività con decorrenza 01.01.2022 siglato tra l'Ares Sardegna, la RSU e le Organizzazioni Sindacali rappresentative dell'area del Comparto.		
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.	E' 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	E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'articolo 10 del D.Lgs. 150/2009:	<i>Deliberazione del Direttore Generale n° 114 del 27.06.2022 "Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) dell'Azienda Regionale della Salute – ARES – per gli anni 2022/2024".</i>
		E' 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° 114 del 27.06.2022 "Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) dell'Azienda Regionale della Salute – ARES – per gli anni 2022/2024".</i>
		E' 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>Con la deliberazione del Direttore Generale n. 154 del 25.07.2022 si è provveduto alla costituzione dell'OIV.</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 14 del mese di marzo dell'anno 2023, nella sede legale dell'ARES Sardegna, in via Piero della Francesca, 1 – Selargius, si è riunita la delegazione trattante dell'Area del Comparto per procedere alla sottoscrizione del seguente accordo, relativo alla determinazione dei criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance per l'anno 2022, nel rispetto delle norme contrattuali concernenti il Fondo premialità e fasce ex art. 81 CCNL Comparto Sanità 21.05.2018.

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) di Ares Sardegna per gli anni 2022/2024 approvato con deliberazione n. 114 del 27 giugno 2022 e corredato dalla sezione 2 "Valore pubblico, performance e anticorruzione" con la specifica sottosezione relativa alla "performance";
- la Determinazione Dirigenziale n. 3525 del 23/11/2022 avente ad oggetto: *"Presa d'Atto dei Fondi Provvisori dell'area del Comparto anno 2022" approvata con deliberazione regionale numero 29/10 del 22 settembre 2022*;

## **PRINCIPI GENERALI**

La retribuzione di produttività 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, di cui al Regolamento approvato con deliberazione n. 221 del 07/04/2020 e ss.mm. ii.. recepiti, con riguardo al presente accordo, dall'Ares Sardegna.

Il sistema premiante si applica a tutti i dipendenti dell'ARES con rapporto di lavoro sia a tempo indeterminato che a tempo determinato.

Presupposto per l'erogazione della produttività 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.

Per il comparto la valutazione è legata:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali (compresi gli obiettivi di struttura);
- b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

L'erogazione dei compensi incentivanti è subordinata alla conclusione del ciclo di valutazione annuale secondo le modalità definite nell'ambito del regolamento *"Aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'ATS Sardegna ai sensi dell'art. 7 Decreto Lgs. 150/2009 s.m.i."*, approvato con deliberazione n. 221 del 07/04/2020 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.

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 dipendenti che conseguono una valutazione inferiore a 60 punti su 100.

## RIPARTIZIONE DEL FONDO CONTRATTUALE

L'ammontare delle risorse disponibili nell'anno 2022 per la remunerazione della premialità, quantificate sulla base della disponibilità presente sul fondo aziendale "premialità e fasce" di cui all'articolo 81 del CCNL Comparto Sanità triennio 2016 – 2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018, viene confermato nella suddivisione preliminare in due quote:

- a) 95% quota premio di produttività (ora premialità) 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.

I criteri generali per l'attribuzione della quota premio da destinare alla succitata lettera a), tengono conto dei seguenti parametri:

- posizione strategica della singola struttura;
- situazione preesistente per quanto attiene alla quantificazione delle risorse specifiche;
- previsione di carichi di lavoro eccezionali o di carenze di organico non sostituibili per il periodo interessato;
- rilievo degli obiettivi assegnati, difficoltà obiettiva del raggiungimento;
- ampliamento e miglioramento dei servizi per l'utenza;
- variazione del volume di attività proposto rispetto all'anno precedente;
- entità dei carichi di lavoro in rapporto alla dotazione organica;
- carenza d'organico a seguito di cessazioni dal servizio o di assenze per maternità per le quali non è possibile nel corso dell'anno preso in esame procedere alla copertura del posto resosi vacante o alla sostituzione del dipendente assente dal servizio;
- numero dei dipendenti in servizio.

La quota 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 premio di produttività generale (lettera a) dello stesso anno.

L'amministrazione informa i soggetti sindacali sull'attivazione e rendicontazione dei progetti attivati.

Differenziazione del premio individuale (art. 82 del CCNL 21/05/2018).

Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Azienda o Ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 81, comma 6, lett. b) (Fondo premialità e fasce) che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

Detta maggiorazione, viene confermata nella definizione dalle parti nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente del precedente capoverso.

Si concorda che la maggiorazione sarà attribuita per categoria al numero massimo di 10 dipendenti collocati nella fascia più alta di punteggio della categoria medesima di cui alla tabella 1.

A parità di punteggio precede il dipendente con maggiore presenza effettiva in servizio riproporzionata su cinque giorni lavorativi per tutti i dipendenti in servizio e ad ulteriore parità precede il dipendente con la maggiore anzianità di servizio maturata a tempo indeterminato nel SSN.

L'attribuzione della premialità sarà effettuata sulla base dell'apporto di ogni dipendente del comparto nell'ambito dell'UO/Dipartimento di appartenenza secondo quanto previsto dal regolamento aziendale sul sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione n. 221 del 07/04/2020 e ss.mm. ii..

Alla valutazione complessiva del dipendente, così come sopra determinata, verranno sommati i Punti, in funzione della Categoria di appartenenza, come indicato nella tabella 1 sottostante:

Tabella 1

CATEGORIA	Punti
A	6
B	6,5
BS	7
C	8
D	9
DS	9,5

Il premio di produttività (premialità) sarà erogato sulla base dei risultati, degli obiettivi e del sistema permanente di valutazione previsto nel regolamento citato. L'assenza dal servizio rileva esclusivamente come causa significativa al mancato apporto al risultato della squadra, ma comunque viene garantita la premialità se gli obiettivi assegnati risultano conseguiti e l'attività svolta risulta valutabile, a tal fine la presenza in servizio nel corso dell'anno dovrà essere necessariamente pari o superiore a 100 giorni, rilevabile dalle timbrature nel sistema presenze.

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.

Nel caso di part-time orizzontale, verticale o misto l'importo per l'attribuzione dei premi correlati alla performance per l'anno 2022 dovrà essere proporzionato sulla base della percentuale dello stesso part-time.

Ai sensi dell'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 - ai fini della determinazione della premialità 2022 è computato il periodo obbligatorio di congedo di maternità.

Si conferma che le giornate di assenza dovute a infortunio COVID 19 definito dall'I.N.A.I.L., saranno considerate come servizio reso ai fini della remunerazione della premialità.

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. 221 del 07/04/2020 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.

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 "Premialità e Fasce anno 2022" articolo 81 del CCNL 21-05-2018 pari ad € 2.798.579,27 (determinazione Fondi Provvisori ARES numero 3525 del 23/11/2022 // verbale numero 6 del 30 novembre 2022 Collegio Sindacale ARES)
- A detto importo dovranno essere sottratti gli importi erogati, di competenza anno 2022, del Fondo Premialità e Fasce anno 2022;
- La differenza determinerà "l'Ammontare delle Risorse Disponibili per la Premialità 2022";
- All'importo disponibile al punto precedente si aggiungeranno, se disponibili, ai sensi del comma 7 articolo 81 del CCNL 21-05-2018, le eventuali quote di competenza ARES delle risorse residue relative all'anno 2021 del Fondo Condizione di Lavoro ed Incarichi articolo 80 dell'ex ATS, stanziati 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 Premialità e Fasce anno 2022", nonché lo speso sullo stesso Fondo, si rimanda ad una nuova relazione tecnico finanziaria la determinazione dell'ammontare delle risorse disponibili per la remunerazione della premialità 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 dipendente nell'ambito dell'UO/Dipartimento di appartenenza, secondo quanto previsto dal regolamento aziendale sul sistema di misurazione e valutazione della performance.

Ai sensi dell'articolo 82 del CCNL 21/05/2018 è prevista una maggiorazione del premio individuale ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nella misura del 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, sulla base di criteri selettivi previsti nell'accordo.

### **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 dipendente 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 Referente  
SC Amministrazione del Personale  
Dott. Alberto Ramo

Il Dirigente Referente  
SS Settore Economico e Previdenziale  
Dott. Andrea Angius

Firmato

Firmato