

### **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: 23.12.2024		
Periodo temporale di vigenza	Anno: <b>2024</b>		
Composizione della delegazione trattante	<p><b>Parte pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti)</b></p> <p><b>Delegazione Trattante Ares Sardegna:</b> Direttore Generale - Direttore Amministrativo - Direttore Dipartimento delle Risorse Umane - Direttore S.C. Sviluppo delle Risorse Umane - Direttore S.C. Amministrazione del Personale</p> <p><b>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle)</b></p> <p>ANAAO ASSOMED - CIMO - FASSID - AAROI EMAC - FP CGIL - FVM - FESMED - FEDERAZIONE CISL MEDICI - UIL FPL</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie: FASSID - FEDERAZIONE CISL MEDICI - UIL FPL</p>		
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 2024, SIGLATO TRA L'ARES SARDEGNA E LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE DELL'AREA DELLA DIRIGENZA SANITARIA.		
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla <b>contrattazione</b>	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	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'articolo 10 del D.lgs. 150/2009:	Deliberazione del Direttore Generale n° 34 del 30.01.2024 "Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) dell'Azienda Regionale della Salute - ARES - per gli anni 2024/2026"
		È 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° 34 del 30.01.2024 "Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) dell'Azienda Regionale della Salute - ARES - per gli anni 2024/2026"
		È 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
Eventuali osservazioni:		Si, con la deliberazione del Direttore Generale n. 141 del 16.06.2023	

## 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 **23** del mese di **dicembre** dell'anno **2024**, alle ore **15:00**, nella sede legale dell'ARES Sardegna, in via Piero della Francesca, 1 – Selargius, si è riunita la delegazione trattante della Dirigenza Sanitaria per la sottoscrizione del seguente accordo, relativo alla determinazione dei criteri per la ripartizione della retribuzione di risultato per l'anno **2024**, nel rispetto delle norme contrattuali concernenti il sistema premiante.

In via preliminare, vengono richiamati:

- Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) di Ares Sardegna per gli anni 2023/2025 approvato con deliberazione n. 34 del 30 gennaio 2024 e corredata dalla sezione 2 "Valore pubblico, performance e anticorruzione" con la specifica sottosezione relativa alla "performance";
- L'adozione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'ARES Sardegna ai sensi dell'art.7 del D.lgs. 150/2009 e s.m.i. con deliberazione del Direttore Generale n. 141 del 16.06.2023;
- la Determinazione Dirigenziale n. 1395 del 28 maggio 2024 avente ad oggetto: "*Fondi Contrattuali definitivi 2023 e Provvisori 2024 - determinazione Residui 2023 al 31.12.2023 e al 31.03.2024 - Area della Dirigenza Sanitaria del SSN.*";
- il CCNL dell'Area Sanità del 23 gennaio 2024, triennio 2019-2021.

## **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'ARES Sardegna.

Il sistema premiante si applica a tutti i dirigenti dell'Area della Dirigenza Sanitaria dell'ARES Sardegna 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 dell'ARES - Sardegna*", approvato con deliberazione ARES n. 141 del 16.06.2023 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. 74 del CCNL dell'Area della Dirigenza Sanitaria triennio 2019-2021 del 23.01.2024.

Il predetto fondo aziendale di finanziamento della retribuzione di risultato viene confermato nella suddivisione 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.

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, la qualità nell'erogazione e 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 agli articoli 72 e 73, certificati dagli Organi di Controllo, saranno temporaneamente utilizzati, ai sensi dell'art. 74 comma 5 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 Sistema di misurazione della valutazione della performance approvato con deliberazione n. 141 del 16.06.2023.

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 Sistema sopra citato.

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.

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.

I primi sessanta giorni di assenza relativi all'anno 2024 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 rinviano alle disposizioni di legge e contrattuali vigenti in materia ed al Sistema di misurazione della valutazione della performance approvato con deliberazione n. 141 del 16.06.2023.

## **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 74 del CCNL 23-01-2024 - per la Dirigenza Sanitaria anno 2024" (consolidato e certificato);
- A detto importo dovranno essere sottratti gli importi erogati, di competenza anno 2024, finanziati dallo stesso Fondo 2024 (*come l'indennità di sostituzione*);
- La differenza determinerà "l'Ammontare delle Risorse Disponibili per la Retribuzione di Risultato" anno 2024;
- Agli importi, come determinati al precedente punto, si aggiungeranno, se disponibili, i residui Fondi anno 2024 per Incarichi e per Posizioni di Lavoro (articoli 72 e 73 del CCNL 23-01-2024) ai sensi dell'art. 95 comma 8 CCNL 19-12-2019; 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 2024", nonché lo speso sullo stesso Fondo (articolo 74) e sui Fondi articoli 72 e 73 CCNL 23/01/2024, si rimanda ad una nuova relazione tecnico finanziaria la determinazione dell'ammontare delle risorse disponibili per la remunerazione del Risultato 2024.

### **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

Il Direttore  
SC Amministrazione del Personale  
Dott. Alberto Ramo  
FIRMATO

Il Dirigente  
SS Settore Economico e Previdenziale  
Dott. Andrea Angius

FIRMATO