

### 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: <b>17.12.2024</b>		
Periodo temporale di vigenza	Anno: <b>2024</b>		
Composizione della delegazione trattante	<b>Parte pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti)</b>		
	<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 - Dirigente della Struttura Semplice Trattamento Economico e Previdenziale		
	<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 DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE PER L'ANNO 2024, SIGLATO TRA L'ARES SARDEGNA, LE RSU E LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE DELL'AREA DEL COMPARTO.		
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla <b>contrattazione</b>	Intervento dell'Organo di controllo interno.	E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?	
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla relazione illustrativa.	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° 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"
		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° 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"
		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?	Si, con la deliberazione del Direttore Generale n. 141 del 16.06.2023	
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 **17** del mese di **dicembre** dell'anno **2024**, alle ore **10.00** 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 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 2024/2026 approvato con deliberazione n. 34 del 30 gennaio 2024 e corredato 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 giugno 2023;
- la Determinazione Dirigenziale n. 1388 del 27.05.2024 avente ad oggetto: “*Fondi Contrattuali definitivi 2023 e Provvisori 2024 - determinazione Residui 2023 al 31.12.2023 e al 31.03.2024 - Area del personale non dirigente comparto sanità*”.
- il CCNL relativo al personale del comparto sanità 02.11.2022, triennio 2019-2021.

## **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 dell'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 della regolamentazione 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.

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 2024 per la remunerazione della premialità, è quantificato sulla base della disponibilità nel "*Fondo premialità e condizioni di lavoro*" (art. 103) anno 2024, a cui vengono sommate eventuali "risorse residue" relative a precedenti annualità riferibili allo stesso fondo, nonché eventuali "risorse residue" del Fondo Incarichi, Progressioni economiche e indennità professionali (art. 102) anno 2024, tutto come normato dall'articolo 103 comma 10.

L'ammontare come precedentemente determinato viene confermato nella suddivisione preliminare in due quote:

- a) 95% quota premio di produttività (ora premialità) generale;
- b) 5% quota per la realizzazione di progetti aziendali e per la valorizzazione individuale.

A tale quota è da ricondurre l'importo da corrispondere ai componenti dell'UPD, ricorrendone i presupposti fissati dalla regolamentazione aziendale.

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, la qualità nell'erogazione dei servizi e l'accessibilità agli stessi.

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 (ex art. 82 del CCNL 21/0/2018).

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'ex art. 81, comma 6, lett. b) CCNL 21/05/2018 "*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 Area al numero massimo di 10 dipendenti collocati nella fascia più alta di punteggio dell'Area 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 sul "*Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ARES - Sardegna*", approvato con deliberazione ARES n. 141 del 16.06.2023.

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

Tabella 1

AREA DI APPARTENENZA	Punti
Personale di supporto	6
Operatori	7
Assistenti	8
Professionisti della salute e Funzionari	9

La premialità sarà erogata sulla base dei risultati, degli obiettivi e del citato Sistema di misurazione e valutazione aziendale e sarà anche rapportata proporzionalmente all'effettiva presenza in servizio certificata mediante il sistema informatico delle presenze in uso.

A tal fine, sono considerate a tutti gli effetti come servizio reso 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 obbligatorio;
- ✓ Citazioni e testimonianze per ragioni di servizio.

Tali giornate devono essere riproporzionate in caso di part-time verticale o orizzontale.

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 e valutazione della performance dell'ARES - Sardegna*", approvato con deliberazione ARES n. 141 del 16.06.2023.

### **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:**

Considerato che attualmente non sono stati ancora certificati il “Fondo definitivo Premialità e Condizioni di Lavoro anno 2024” (articolo 103 CCNL 02/11/2022), e il “Fondo definitivo Incarichi, Progressioni economiche e indennità professionali anno 2024” (art. 102 CCNL 02/11/2022), si rimanda ad una nuova relazione tecnico finanziaria la determinazione dell'ammontare delle risorse disponibili per la remunerazione della premialità 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 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'ex 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

SS Settore Economico e Previdenziale  
Dott. Andrea Angius

FIRMATO

Il Dirigente  
SC Amministrazione del Personale  
Dott. Alberto Ramo

FIRMATO