

RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA dell'Accordo relativo alla determinazione dei criteri di ripartizione della retribuzione di risultato per l'anno 2023 – AREA Funzioni Locali PTA (ai sensi dell'art. 66, comma 1 lett. b) del 17/12/2020) siglato dalle OO.SS. in data 10/01/2024

PREMESSA

L'art. 40 comma 3 sexies del D.Lgs. n. 165/2001 prevede che, a corredo di ogni contratto integrativo, le Pubbliche Amministrazioni redigano una relazione illustrativa ed una tecnico finanziaria da sottoporre alla certificazione da parte degli organi di controllo di cui all'art. 40 bis comma 1, stesso decreto, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili dal MEF d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica.

In data 19 luglio 2012 con Circolare n. 25 il Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato - ha predisposto e resi noti gli schemi standard di relazione illustrativa e tecnico- finanziaria e ha individuato la fattispecie di contrattazione integrativa interessate a detta normativa, includendo anche tutti gli atti, denominati nei modi più vari, che interessano l'utilizzo delle risorse dei fondi.

Sulla base di quanto previsto e chiarito nella citata Circolare e seguendo gli schemi ad essa allegati è redatta la presente relazione illustrativa e tecnico finanziaria a corredo dell'accordo relativo ai "Criteri generali per la ripartizione delle risorse disponibili del Fondo Retribuzione di risultato - anno 2023 -".

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1

Scheda 1.1 – Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del documento ed autodichiarazione relative agli adempimenti di legge

Data di sottoscrizione		Data accordo	10/01/2024
Periodo Temporale di Vigenza		Anno	2023
Composizione della Delegazione Trattante		Per l'ASL Sulcis Iglesiente: Direttore Generale – Dott.ssa Giuliana Campus Direttore Sanitario – assente giustificato Direttore Amministrativo - Dott.ssa Maria Milena Pau Per le OO.SS.: FEDIRETS-AREA DIRER/SIDIRSS – dott. Daniele Agulli FP CGIL – sig. Giovanni Zedde FEDIRETS-AREA FEDIR – dott.ssa Donatella Floris	
Soggetti Destinatari		Area PTA del Servizio Sanitario Nazionale	
Materie trattate dal contratto integrativo		Criteri generali per la ripartizione delle risorse disponibili del Fondo per la Retribuzione di risultato ex art. 91 del CCNL del 17/12/2020 – Area Funzioni Locali PTA	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di Controllo Interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla relazione illustrativa	La presente Relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Collegio Sindacale	
		Nel caso l'organo di controllo (Collegio Sindacale) dovesse effettuare rilievi, questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda, da rielaborarsi allo scopo prima della sottoscrizione definitiva.	
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione	E' stato adottato il Piano delle Performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs 150/2009? Si, con Deliberazioni del Direttore Generale n. 127 del 30/06/2022 e n. 147 del 30/03/2023 è stato approvato, rispettivamente, il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2022/2024 e il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023/2025 in cui è confluito anche il Piano delle	

		Performance.
		E' stato adottato il Piano triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11 comma 2 del D. Lgs 150/2009? Si, è stato adottato ai sensi dell'art. 10 del D.lgs. n.33/2013 e s.m.i, con Deliberazioni del Direttore Generale n. 127 del 30/06/2022 e n. 147 del 30/03/2023 è stato approvato, rispettivamente, il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2022/2024 e il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023/2025 in cui è confluito anche il Piano Triennale di Prevenzione delle corruzione e di promozione della trasparenza.
		E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i? Sono pubblicati nella sezione apposita del sito istituzionale Amministrazione Trasparenza
		La relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14 comma 6 del D.Lgs. n. 150/2009? Per l'anno 2023 non è stata ancora validata dall'OIV della Asl Sulcis Iglesiente.
Eventuali osservazioni:		

Il Direttore Generale
Dott.ssa Giuliana Campus



Il Direttore Amministrativo
dott.ssa Maria Milena Pau



Il Direttore F.F.
S.C. Risorse Umane, Sviluppo Organizzativo
e Relazioni Sindacali
Dott.ssa Anna Maria Congiu



RELAZIONE ILLUSTRATIVA e RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA dell'Accordo – Area Funzioni Locali PTA siglato in data 10/01/2024.

Modulo 2- Illustrazione dell'articolato del contratto (attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di CCNL - definizione dei criteri generali per la ripartizione delle risorse disponibili per l'incentivazione del merito e della produttività/ risultati attesi- altre informazioni utili)

A) Illustrazione di quanto contenuto nell'Accordo siglato in data 10/01/2024 “CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI NEL FONDO RETRIBUZIONE DI RISULTATO” PER L'ANNO 2023, che si allega alla presente relazione per farne parte integrante e sostanziale.

- L'ipotesi di accordo decentrato relativo all'anno 2023 ha ad oggetto la definizione dei criteri di ripartizione e utilizzazione delle risorse del Fondo Retribuzione di Risultato. Il totale del Fondo Retribuzione di Risultato provvisorio è pari a **€ 21.320,93** (Delibera di costituzione dei fondi contrattuali – area Funzioni Locali – provvisori - anno 2023 - n. 620 del 24/10/2023. Fondi certificati dal Collegio Sindacale, con verbali n. 14 del 14/11/2023 e n. 16 del 12/12/2023).

Le parti hanno concordato di utilizzare la suddetta quota di risorse del fondo come segue:

Fondo Retribuzione di Risultato - art. 91 del CCNL 17/12/2020 - Area Funzioni Locali PTA

- **€ 21.320,93** da destinarsi alla retribuzione di risultato in applicazione del regolamento sul sistema premiante.

Il predetto fondo viene suddiviso in due quote:

- a) 95% quota fondo di risultato generale;

A tale quota è da ricondurre l'importo della retribuzione di risultato da corrispondere al Dirigente Responsabile della prevenzione e della corruzione, a seguito di valutazione positiva dell'attività attraverso il riconoscimento dei risultati raggiunti. Si concorda per l'anno 2023 un importo pari a € 3.000.

- b) 5% quota premio 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.

L'eventuale residuo della quota b), qualora non utilizzata nell'anno di pertinenza, ritorna nella disponibilità del fondo di risultato generale di cui alla lettera a) dello stesso anno.

I criteri generali per l'attribuzione del Fondo di risultato da destinare alla succitata lettera a), tengono conto dei seguenti parametri:

- Numero dei dirigenti in relazione al fabbisogno standard di personale da definire;
- Rilievo degli obiettivi assegnati, difficoltà obiettiva del raggiungimento;
- Ampliamento e miglioramento dei servizi per l'utenza;
- Carichi di lavoro eccezionali o di carenze di organico non sostituibili per il periodo interessato.

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 assicurando la continuità dei compiti organizzativi dei servizi amministrativi e tecnici.

Gli eventuali risparmi a **consuntivo** del Fondo di cui all'articolo 90 del CCNL 17/12/2020 “Fondo retribuzione di posizione”, certificati dagli Organi di controllo, integrano – a consuntivo -, il fondo della retribuzione di risultato e saranno temporaneamente utilizzati, ai sensi dell'articolo 91, comma 9, nella quota a).

L'attribuzione del Fondo sarà effettuata sulla base dell'apporto di ogni dirigente nell'ambito della U.O./Dipartimento di appartenenza secondo quanto previsto dal regolamento ATS sul sistema di misurazione e valutazione della Performance, approvato con deliberazione n. 221 del 07/04/2020 e ss.mm.ii..

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 dirigente, così come sopra determinata, si conferma che verranno sommati i punteggi, relativi agli incarichi ed alla esperienza professionale, di seguito elencati:

DIRIGENTI	PTA/Punti
S.C.	7
SSD/SS	4,5
IPAS-IP	4

ESPERIENZA PROFESSIONALE	
+ 5 ANNI	3,5
- 5 ANNI	2

Nel caso in cui un dirigente abbia ricoperto più incarichi di natura diversa nel corso dell'anno, si terrà conto solo dell'ultimo incarico ricoperto al 31 dicembre dell'anno di riferimento. Con riguardo agli incarichi di sostituzione "ad interim" di cui all'articolo 73, comma 8, del CCNL 17/12/2020, il maggiore aggravio per il dirigente incaricato che ne deriva è compensato con una quota in più pari al 75% del valore della retribuzione di risultato rispetto a quella dovuta per l'ordinario raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Si è concordato che la maggiore quota verrà attribuita:

- per gli incarichi formalmente conferiti con atto deliberativo;
- sulla base della valutazione ottenuta con riguardo all'incarico ad interim e limitatamente al periodo di sostituzione;
- esclusivamente per l'affidamento della struttura temporaneamente priva di titolare ad altro dirigente con corrispondente incarico.

La retribuzione di risultato sarà erogata sulla base dei risultati, obiettivi e del sistema permanente di valutazione previsto dal predetto regolamento 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 dell'accordo sulla retribuzione di risultato, le seguenti assenze dovute alla fruizione di giornate relative a: congedo obbligatorio di maternità-formazione/aggiornamento obbligatorio-ferie-riposi compensativi-citazioni e testimonianze per ragioni di servizio. Tali giornate devono essere riproporzionate in caso di part-time verticale o orizzontale.

I primi trenta giorni di assenza relativi all'anno 2023 non saranno oggetto di alcuna decurtazione. La decurtazione proporzionale sarà applicata a decorrere dal 31° giorno di assenza dal servizio.

Ai dirigenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Azienda, è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato. Detta maggiorazione, viene confermata dalle parti nella misura del 30% del valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato.

Si conferma altresì che la maggiorazione sarà attribuita alla percentuale del 10% dei dirigenti collocati nella fascia più alta di punteggio per ciascuno dei ruoli professionale, tecnico e amministrativo.

A parità di punteggio precede il dirigente con la maggiore anzianità di servizio maturata in qualità di dirigente a tempo indeterminato nel SSN. Ad ulteriore parità precede il dirigente con maggiore anzianità anagrafica.

B) Quadro di sintesi delle “modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa del fondo Retribuzione di Risultato anno 2023”

ASL SULCIS IGLESIENTE
DETERMINAZIONE DELL'AMMONTARE DELLE RISORSE DISPONIBILI
DA DESTINARE ALLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNO 2023

• Descrizione		Importo
Fondo Provvisorio Retribuzione di Risultato anno 2023 (di cui alla Delibera della ASL Sulcis Iglesiente n. 620 del 24/10/2023 – certificato dal Collegio Sindacale con verbale n. 16 del 12/12/2023)		€ 21.320,93
Importi erogati per il personale ASL SULCIS IGLESIENTE gravanti sul Fondo Retribuzione di Risultato (DATO CONSOLIDATO), indicato relazione sui fondi dirigenza PTA		€ 0
RESIDUO FONDO PROVVISORIO RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNO 2023 oggetto di accordo decentrato del 10/01/2024		€ 21.320,93

- Illustrazione dell'articolato del contratto (attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale- definizione dei criteri generali per la ripartizione delle risorse disponibili per l'incentivazione del merito e del risultato/produttività- risultati attesi- altre informazioni utili)

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:

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 ATS sul sistema di misurazione e valutazione della Performance, approvato con deliberazione n. 221 del 07/04/2020 e s.m.i.. L'erogazione dei compensi incentivanti è subordinata alla conclusione del ciclo della valutazione annuale, secondo le modalità definite nell'ambito del predetto regolamento e alla verifica dell'OIV. 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.

E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il profilo di selettività delle progressioni economiche.

Parte non pertinente al presente accordo

F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale.

Con la sottoscrizione dell'accordo ci si attende un miglioramento dell'efficienza ed efficacia delle singole UU.OO., oltre ad un miglior livello di responsabilizzazione del singolo rispetto alle funzioni da svolgere ed obiettivi da raggiungere nell'ambito della UO di afferenza. L'Azienda ritiene che ciò costituisca un elemento strategico finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi e delle prestazioni erogate e, come tale, vada inteso secondo una logica di valorizzazione delle risorse già esistenti.

G) altre informazioni ritenute utili

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

Modulo I

Determinazione delle Risorse per il finanziamento della Retribuzione di risultato anno 2023

Di seguito si riassumono sinteticamente i passaggi seguiti:

1) Controllo delle fonti normative contrattuali:

- art. 66 comma 1, lett. b) del CCNL 17/12/2020:

“1. Sono oggetto di contrattazione integrativa; b) i criteri per la determinazione e l’attribuzione della retribuzione di risultato; in tale ambito sono altresì definite le misure percentuali di cui all’articolo 30”.

- art 74 comma 1 del CCNL 17/12/2020

“1. Nel rispetto dei principi fissati dalla vigente disciplina prevista in materia, la valutazione dei dirigenti costituisce un elemento strategico del loro rapporto di lavoro ed è diretta a riconoscerne e a valorizzarne la quantità e l’impegno per il conseguimento di più elevati livelli di risultato dell’organizzazione, per l’incremento della soddisfazione degli utenti e per orientare i percorsi di carriera e di sviluppo professionali dei singoli dirigenti. La valutazione è altresì diretta a verificare il raggiungimento degli obiettivi assegnati e delle capacità professionali”.

- art 91 comma 8 e 9, CCNL 17/12/2020

8. Le risorse del Fondo di cui al presente articolo sono annualmente rese disponibili per i seguenti utilizzi: a) retribuzione di risultato secondo la disciplina di cui all’art. 30 (Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato), ivi comprese le integrazioni di tale retribuzione previste ai sensi dell’articolo 92.

9. Alle risorse rese disponibili ai sensi del comma 8 sono altresì sommate eventuali risorse residue del presente Fondo, nonché del fondo di cui all’articolo 90, stanziato a bilancio e certificato dagli organi di controllo, qualora non sia stato possibile utilizzarle integralmente nell’anno di riferimento, le quali sono vincolate a retribuzione di risultato. Resta comunque fermo l’obbligo dell’integrale destinazione delle risorse nell’anno contabile di competenza”

- art 4, 9 e segg. del D.lgs. 150/2009

Art. 4. Le amministrazioni pubbliche sviluppano, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance.

Art. 9. 1. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità ((, *secondo le modalità indicate nel sistema di cui all’articolo 7*),) è collegata:

a) agli indicatori di performance relativi all’ambito organizzativo di diretta responsabilità ((, *ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva*));

b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;

c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate ((, *nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate*);

d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

1-bis. La misurazione e valutazione della performance individuale dei dirigenti titolari degli incarichi di cui all’articolo 19, commi 3 e 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, è collegata altresì al raggiungimento degli obiettivi individuati nella direttiva generale per l’azione amministrativa e la gestione e nel Piano della performance, nonché di quelli specifici definiti nel contratto individuale.

2. La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di cui all’articolo 7 e collegate:

a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;

b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell’unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

2) Si è preso come riferimento la quantificazione del Fondo Provvisorio Retribuzione di Risultato Asl Sulcis Iglesiente anno 2023 (Delibera del Direttore Generale n. 620 del 24/10/2023 – certificato dal Collegio Sindacale con verbale n. 16 del 12/12/2023) - Importo pari ad € **21.320,93**;

3) Le parti pertanto concordano di vincolare alla Retribuzione di Risultato anno 2023, l’importo di € **21.320,93**.

MODULO II
Definizione delle poste di destinazione dei fondi per la contrattazione integrativa

ASL SULCIS IGLESIENTE
DETERMINAZIONE DELL'AMMONTARE DELLE RISORSE DISPONIBILI
DA DESTINARE ALLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO – AREA PTA - ANNO 2023

• Descrizione		Importo
Fondo Provvisorio Retribuzione di Risultato anno 2023 (Delibera della ASL Sulcis Iglesiente n. 620 del 24/10/2023)		€ 21.320,93
Importi erogati per il personale ASL SULCIS IGLESIENTE gravanti sul Fondo Retribuzione di Risultato		€ 0,00
RESIDUO FONDO PROVVISORIO RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNO 2023, oggetto di accordo decentrato del 10/01/2024		€ 21.320,93

MODULO IV

Compatibilità economico finanziaria e modalità di copertura degli oneri dei fondi con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

SEZIONE I – Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa dei Fondi nella fase programmatica della gestione
La verifica del rispetto dei limiti di spesa viene attuata attraverso il sistema contabile di gestione degli stipendi, in virtù del quale per ciascuna tipologia di risorsa presente è individuata una apposita voce stipendiale. Le voci così individuate, opportunamente aggregate, sono ribaltate sul bilancio dell'ente consentendo il controllo mensile della spesa.

SEZIONE II – Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa dei Fondi dell'anno precedente risulta rispettato
Parte non pertinente

SEZIONE III – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione dei Fondi

Tutte le somme relative ai fondi delle risorse decentrate trovano copertura nel bilancio ASL Sulcis con imputazione nei conti di spesa inerenti il pagamento degli stipendi, secondo il ruolo di appartenenza dei dipendenti.
Le somme per oneri riflessi sono previste nel bilancio ASL Sulcis, nei rispettivi capitoli relativi alla spesa del personale.
Si certifica che non ci sono oneri senza copertura di bilancio.

Il Direttore Amministrativo
dott.ssa Maria Milena Pau



Il Direttore Generale
Dott.ssa Giuliana Campus



Il Direttore F.F.
S.C. Risorse Umane, Sviluppo Organizzativo
e Relazioni Sindacali
Dott.ssa Anna Maria Congiu

