

## 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	Preintesa sottoscritta il: _____ Contratto sottoscritto il: <u>16/07/2025</u>			
Periodo temporale di vigenza	Anno: <b>2024</b>			
Composizione della delegazione trattante	Parte pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti) Commissario Straordinario, Direttrice Amm.va, Direttore Sc Gestione Sviluppo RU, Formazione, Direttrice S.C. Gestione risorse economico-finanziarie, Patrimonio IFO Sc Gestione Sviluppo RU, Formazione			
	<b>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle)</b>			
	Sigla	firmataria contratto		
	FEDIR, FP-CGIL			
	Soggetti destinatari	<b>DIRIGENZA AREA FUNZIONI LOCALI (PROFESSIONALE TECNICA AMMINISTRATIVA)</b>		
	Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Determinazione criteri ripartizione della retribuzione di risultato per l'anno 2024 sul fondo di risultato e altri trattamenti accessori ex art. 91 CCNL dell'Area Funzioni Locali - 2016-2018 del 17/12/2020, al personale dirigente PTA Asl 1 Sassari		
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici esuccessivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno allarelazione 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 dall'articolo 10 del D.lgs. 150/2009?	SI	
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D.lgs. 105/2009?	SI	
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.lgs.150/2009?	SI	
		La relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del D.lgs. n. 150/2009?	SI	
Eventuali osservazioni:				

## **Modulo 2**

**Illustrazione dell'articolato del contratto (attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da normedi legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie – risultati attesi – altre informazioni utili)**

### **A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo**

Il giorno 16 del mese di LUGLIO dell'anno 2025, alle ore 16:00 nei locali della sede legale della Azienda Socio Sanitaria Locale n.1 di Sassari, in via Enrico Costa n. 57 a Sassari, si è riunita la delegazione trattante di parte pubblica e di parte sindacale della Dirigenza Area Funzioni Locali (PTA - Professionale, Tecnica, Amministrativa) per la sottoscrizione dell'allegato 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:**

In via preliminare vengono richiamati:

- 1) Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) dell'ASL di Sassari per gli anni 2024/2026, approvato con deliberazione n. 140 del 31/01/2024, e nello specifico la sezione 2 Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione – sottosezione -Programmazione e Performance,
- 2) L'adozione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'ASL di Sassari, di cui alla deliberazione del Direttore Generale n. 460 del 27/03/2024;
- 3) La deliberazione del direttore generale ASL Sassari n. 1329 del 24/10/2024 avente ad oggetto "Consolidamento fondi contrattuali per l'anno 2023 e costituzione provvisoria per l'anno 2024 – Area Funzioni Locali - Dirigenza PTA",
- 4) la delibera del Commissario Straordinario ASL 1 Sassari n. 181 del 24/07/2025, avente ad oggetto "Consolidamento fondi contrattuali per l'anno 2024 e costituzione provvisoria per l'anno 2025 – Area Funzioni Locali (Dirigenza PTA)", che ha già avuto il parere favorevole del Collegio Sindacale trasmesso a mezzo mail del 06/08/2025 allegato al verbale n. 1 del 06/08/2025 e acquisito in atti al n. prot. PG/2025/35993 del 07/08/2025.

#### **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 n. 1 di Sassari.

Il sistema premiante si applica a tutti i dirigenti dell'Area Funzioni Locali dell'ASL 1 di Sassari 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 Regolamento Aziendale per la misurazione e valutazione delle performance, approvato con deliberazione del Direttore Generale ASL 1 Sassari n. 460 del 27/03/2024 e alla verifica dell'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV).

Il suddetto sistema per la misurazione e valutazione delle performance trova integrale applicazione per le finalità del presente accordo.

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 e altri trattamenti accessori di cui all'art.91 del CCNL dell'Area Funzioni Locali del 17 dicembre 2020, triennio 2016-2018.

Il predetto fondo aziendale di finanziamento della retribuzione di risultato viene suddiviso preliminarmente in due quote:

95% quota fondo di risultato generale.

5% quota premio per la realizzazione di progetti aziendali e per la valorizzazione individuale.

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

- numero di dirigenti in relazione al fabbisogno standard di personale;
- 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.

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 unificazione e cambiamento organizzativo.
2. migliorare le condizioni di sicurezza e 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 fondo di risultato generale (lettera a) dello stesso anno.

Gli eventuali risparmi a consuntivo nella gestione del fondo di cui agli articoli 90 del CCNL 17/12/2020 (Fondo retribuzione di posizione), integrano, a consuntivo, il Fondo della retribuzione di Risultato e saranno temporaneamente utilizzati ai sensi dell'art. 91, comma 9 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 regolamento aziendale sul sistema per

la misurazione e valutazione delle performance, approvato con deliberazione del Direttore Generale ASL 1 Sassari n. 460 del 27/03/2024.

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 sopra citato regolamento per la misurazione e valutazione delle performance adottato dall'Asl di Sassari.

Alla valutazione complessiva del dirigente, così come sopra determinata, verranno sommati i punteggi, relativi agli incarichi ed alla esperienza professionale, di seguito elencati:

<b>DIRIGENTI</b>	<b>PTA /Punti</b>
SC	7
SSD-SS	4,5
IPAS	4
IP	2

Nel caso in cui un dirigente abbia ricoperto più incarichi anche di natura diversa nel corso dell'anno, si terrà conto solo dell'ultimo incarico ricoperto al 31 dicembre 2024.

Con riguardo agli incarichi di sostituzione ad interim, di cui all'art. 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 spettante alla posizione dirigenziale per il quale è stato affidato l'interim.

Si concorda 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.

### **Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato (art. 30 CCNL 17/12/ 2020 – art. 23 CCNL 16/07/2021)**

Ai dirigenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Azienda o Ente, è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato.

Detta maggiorazione, viene definita dalle parti nella misura del 30% del valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato.

Si concorda 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.

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

A tal fine, sono altresì considerate a tutti gli effetti come servizio reso le seguenti assenze dovute alla fruizione di giornate relative a:

- congedo obbligatorio di maternità/paternità (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 (causale sistema HR: FER01-FER02-FER03-FER04-FER06);
- Riposi compensativi (causale sistema HR: RPO2);
- Formazione/AggIORNAMENTO obbligatorio (casuale sistema HR: PER07-AGG01-AGG02);
- Infortunio, compreso COVID 19 definito dall'INAIL, (causale sistema HR: MAL05);
- Legge 104 (causale sistema HR: 104GG-104HH);
- 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 e al regolamento aziendale sul sistema di misurazione della valutazione della performance approvato con deliberazione del Direttore Generale ASL 1 Sassari n. 460 del 27/03/2024.

#### **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.

Letto, approvato e sottoscritto

Si allega copia dell'Accordo decentrato stralcio, tra l'ASL di Sassari e le Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL, relativo alle modalità per la determinazione dei criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato per l'anno 2024, nel rispetto delle norme contrattuali ex art. 91 CCNL dell'Area Funzioni Locali 2016-2018 al personale dirigente PTA ASL 1 Sassari.

**B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse:**

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno di riferimento vengono erogate in primo luogo sulla base delle destinazioni fisse e vincolate, poi sulla base degli istituti variabili legati a peculiari attività che si prevede vengano svolte nell'anno di riferimento.

Come base di partenza si utilizzeranno le risorse disponibili sul **Fondo Risultato e altri trattamenti accessori** Dirigenza Amministrativa Tecnica Professionale dell'Asl di Sassari - Anno 2024, di cui alla delibera del Commissario Straordinario ASL 1 Sassari n. 181 del 24/07/2025, avente ad oggetto "Consolidamento fondi contrattuali per l'anno 2024 e costituzione provvisoria per l'anno 2025 – Dirigenza Area Funzioni Locali (Dirigenza PTA)", che ha già avuto il parere favorevole del Collegio Sindacale trasmesso a mezzo mail del 06/08/2025 allegato al verbale n. 1 del 06/08/2025 e acquisito in atti al n. prot. PG/2025/35993 del 07/08/2025.

Le suddette risorse sono quantificate in **€ 32.394,17**.

Da detto importo dovranno essere sottratti gli importi già erogati relativi alle voci stipendiali gravanti sul Fondo Risultato e altri trattamenti accessori anno 2024.

La differenza, come sopra calcolata, determinerà l'Ammontare iniziale delle Risorse Disponibili per la remunerazione della retribuzione di risultato per l'anno 2024.

All'ammontare disponibile di cui al punto precedente si aggiungeranno eventuali risorse residue relative a precedenti annualità riferibili allo stesso fondo e ai sensi del comma 9 articolo 91 del CCNL 17-12-2020, le risorse residue del Fondo Retribuzione di Posizione anno 2024 ex articolo 90 CCNL 17-12-2020, stanziate a bilancio e certificate dagli organi di controllo, qualora non sia stato possibile utilizzarle integralmente.

Coerentemente a tali disposizioni contrattuali, si dà evidenza che i residui sui fondi come di seguito riportati sono stati calcolati sulla base delle elaborazioni e aggregazioni delle voci stipendiali e dei relativi importi erogati, gravanti sui fondi medesimi, tramite estrazione dei "cedoloni" storicizzati annualità 2022, 2023, 2024, 2025 sino a giugno del personale ASL Sassari, presenti nel sistema di contabilità aziendale Sisar AMC - HR effettuate secondo le indicazioni tecniche e operative fornite dalla SC Amministrazione del Personale Ares Sardegna con note PG/2024/0047042 del 21/06/2024 e del 25/10/2024, acquisita in atti al PG/2024/0045482

SCHEMA DI SINTESI UTILIZZO FONDI ANNO 2024 –DIRIGENZA PTA - DETERMINAZIONE RESIDUI				
	Voce	Art. 90 CCNL 17/12/2020	Art. 91 CCNL 17/12/2020	note
A)	Fondo Retribuzione Posizione anno 2024	€ 359.765,19		
B)	Utilizzato Fondo Retribuzione Posizione anno 2024 al 30/06/2025 (Destinazioni non disponibili alla contrattazione)	€ 271.110,37		
C)	-----	€ 0,00		
D)	Residuo Fondo Retribuzione Posizione anno 2024 da trasferire sul Fondo remunerazione Retribuzione di Risultato anno 2024 al 30/06/2025 (comma 9 articolo 91 del CCNL 17-12-2020)	€ 88.654,82		D=A-B-C
E)	<b>Residuo Fondo Retribuzione Posizione anno 2024 al 30/06/2025 (CHIUSURA)</b>	<b>€ 0,00</b>		E=A-B-C-D
F)	Fondo Retribuzione Risultato e altri Trattamenti Accessori anno 2024	€ 32.394,17		
G)	Utilizzo Trasferimento Residui Fondo Retribuzione Risultato e altri Trattamenti Accessori anno 2024 al 30/06/2025 (comma 9 articolo 91 del CCNL 17-12-2020)	€ 88.654,82		
H)	Utilizzo Fondo Retribuzione Risultato e altri Trattamenti Accessori anno 2024 al 30/06/2025 (Destinazioni non disponibili alla contrattazione)	€ 17.774,19		
I)	Utilizzo Residuo Fondi anno 2023 al 30/06/2025 (comma 9 articolo 91 del CCNL 17-12-2020)	€ 11.055,62		
L)	<b>Residuo Fondo per remunerazione Retribuzione Risultato anno 2024 al 30/06/2025</b>	<b>€ 114.330,42</b>		H=F+G+H+I

**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 dirigente nell'ambito della struttura/dipartimento di appartenenza, secondo quanto previsto dal regolamento aziendale sul sistema di misurazione e valutazione del ciclo della performance di cui alla deliberazione del Direttore Generale ASL 1 Sassari n. 460 del 27/03/2024.

Ai sensi dell'art. 30 del CCNL 17/12/2020 è prevista una maggiorazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, nella misura del 30% del valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato. La maggiorazione sarà attribuita al 10% dei dirigenti collocati nella fascia più alta di punteggio per ciascuno dei ruoli professionale, tecnico, amministrativo, secondo i criteri indicati nell'accordo stralcio de quo.

**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 stralcio si attende un miglioramento del livello di responsabilizzazione del singolo dirigente rispetto alle funzioni da svolgere e agli obiettivi da raggiugere nell'ambito della struttura di assegnazione in funzione della valorizzazione del merito e della professionalità.

**G) altre informazioni eventualmente ritenute utili:**

Nessuna.

La Direttrice Amministrativa ASL Sassari  
Dott.ssa Maria Dolores Soddu

La Direttrice della SC Gestione Risorse Economico Finanziarie, Patrimonio  
Dott.ssa Milena Marciacano

Il Direttore della SC Gestione e Sviluppo Risorse Umane, Formazione  
Dott. Mario Frau