



**RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

**Modulo I - Scheda 1.1**

**Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione  
relativa agli adempimenti di legge.**

Data di sottoscrizione Ipotesi di Accordo	27/09/2024	
Periodo temporale di vigenza	2023	
Composizione della delegazione trattante	Delegazione parte sindacale Dirigenza Area Sanità: ANAAO ASSOMED, CIMO, AAROI EMAC, FASSID, FP CGIL, FVM, UIL FPL, FED. CISL MEDICI, FESMED  Delegazione parte pubblica: IL DIRETTORE GENERALE	
Soggetti destinatari	Personale della Dirigenza Area Sanità	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Materia demandata alla contrattazione integrativa aziendale, come stabilito dall'art. 9, comma 5, lett. b), del CCNL dell'Area Sanità, Triennio 2019-2021	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali 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.	È stata acquisita la certificazione del Collegio Sindacale in data _____
		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	Con deliberazione <u>n.132 del 31.01.2024</u> è stato adottato il PIAO comprensivo del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e del Piano triennale della trasparenza, previsto dall'art. 11 c. 2 del d.lgs. 150/2009, e del Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. n. 150/2009
		Vedi sopra È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai cc. 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. n. 150/2009: sono pubblicati, nella sezione apposita del sito istituzionale della trasparenza i dati previsti dalla normativa. SI La Relazione sulla Performance anno 2024 è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14 c. 6 del d.lgs. n. 150/2009
<b>Eventuali osservazioni:</b>		



## **Modulo II**

### **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).**

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

Viste le disposizioni dell'art. 9, comma 5, lett. b), e dell'art. 70, commi 6, 7 e 8, del CCNL dell'Area Sanità, Triennio 2019–2021, l'ipotesi di contratto integrativo aziendale di cui trattasi stabilisce i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance, anno 2023, del Personale Dirigente Area Sanità, con la finalità di:

1. Attribuire ai dirigenti dell'Area Sanità dell'ARNAS G. Brotzu che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Azienda, una maggiorazione della retribuzione di risultato che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al dirigente valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi, nella misura del 30% del valore medio pro-capite della retribuzione di risultato attribuita ai dirigenti valutati positivamente;
2. attribuire la maggiorazione di cui trattasi ad un numero di dirigenti con contratto a tempo indeterminato pari a 9 unità, collocati nella fascia più alta di punteggio della tipologia dirigente di riferimento, in maniera proporzionale al numero dei dirigenti afferenti alla medesima tipologia dirigente, arrotondando a 1 i valori uguali o maggiori di 0,50 (vedasi tabella allegata), ad esclusione dei titolari di incarichi gestionali e secondo la seguente suddivisione relativamente alla dirigenza medica:
  - da 5 a 15 anni di anzianità, 3
  - oltre 15 anni di anzianità, 5;
3. assegnare detta maggiorazione, in caso di parità di punteggio, al dipendente con maggiore anzianità anagrafica;
4. stabilire che la valutazione della performance è considerata positiva se il punteggio è superiore a 0,50 e pertanto non partecipano alla corresponsione del trattamento accessorio collegato alla performance i dirigenti che conseguono una valutazione uguale o inferiore a 0,50;
5. stabilire che, nel caso in cui in fase applicativa dovessero emergere fattispecie non contemplate nella presente Ipotesi, le stesse fattispecie verranno esaminate in un incontro tra le Parti;
6. precisare che
  - ai fini della determinazione del suddetto trattamento accessorio, le seguenti tipologie di assenze dal lavoro sono parificate alla presenza in servizio:
    - congedo obbligatorio di maternità, art. 1, comma 183, L. n. 208/2015
    - ferie
    - riposi compensativi
    - formazione obbligatoria e facoltativa;



riposi biologici (ove previsti in base al profilo ed attività professionale del dipendente)

permessi sindacali

distacchi sindacali fino al 50%

permessi L. n. 104/1992, per sé e per terzi

le assenze di cui all'art. 42 del D. Lgs. n. 151/2001 (si precisa che questo punto sarà oggetto di successiva valutazione ed approfondimento)

- il personale a tempo determinato e a impegno ridotto accede all'incentivo in forma commisurata alla quantità di servizio contrattualizzata;

7. dare atto che, ai sensi delle disposizioni contrattuali, i residui fondo incarichi e condizioni di lavoro concorrono a determinare l'ammontare da erogare a titolo di retribuzione di risultato.

**B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione**

Non pertinente

**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 ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale e organizzativa.**

L'ipotesi di cui trattasi mira, per quanto riguarda l'anno 2023, a:

- disciplinare l'attribuzione della maggiorazione della retribuzione di risultato di cui all'art. 70, commi 6, 7 e 8, del CCNL dell'Area Sanità, Triennio 2019–2021
- stabilire che la valutazione della performance è considerata positiva se il punteggio è superiore a 0,50 e pertanto non partecipano alla corresponsione del trattamento accessorio collegato alla performance i dirigenti che conseguono una valutazione uguale o inferiore a 0,50
- precisare quali tipologie di assenze dal lavoro sono parificate alla presenza in servizio.

**E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio della selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali.**

Non pertinente

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

Premiare il merito del Personale della Dirigenza Area Sanità.



**G) Altre informazioni utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto**

Nulla da esporre.

Il Direttore S.C. Risorse Umane e Relazioni Sindacali

Dott.ssa Maria Teresa Garau

Collaboratore Prof. Amm.  
Dott. Luca Caschili