

BOZZA ACCORDO DECENTRATO RELATIVO ALLA DETERMINAZIONE DEI CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO PER L'ANNO 2023, SIGLATO TRA LA ASL SULCIS IGLESIENTE E LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE DELLA DIRIGENZA AREA FUNZIONI LOCALI – PTA.

Il giorno 10 del mese di gennaio 2024 alle ore 13.00 nei locali della ASL SULCIS IGLESIENTE della Direzione Generale sita in Via Dalmazia n. 83 a Carbonia si è riunita la delegazione trattante della Dirigenza Area Funzioni Locali PTA per la sottoscrizione del seguente accordo, relativo alla determinazione dei criteri per la ripartizione della retribuzione di risultato per l'anno 2023, nel rispetto delle norme contrattuali concernenti il sistema premiante.

In via preliminare, vengono richiamati:

- Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) della Asl Sulcis Iglesiente per gli anni 2023/2025 approvato con deliberazione n. 147 del 30/03/2023 e corredato dalla sezione 3 “Valore pubblico”;
- la Deliberazione n. 133 del 31/03/2023 avente ad oggetto: “Approvazione Relazione sulla Performance 2023”;
- la Deliberazione n. 620 del 24/10/2023 avente ad oggetto: “Costituzione fondi contrattuali definitivi per l'anno 2022 e costituzione provvisoria per l'anno 2023. Area Funzioni Locali PTA – Asl Sulcis Iglesiente”, fondi certificati dal Collegio Sindacale con verbale n. 16 del 12/12/2023;

Vengono in particolare, di seguito richiamati e confermati i criteri e principi già oggetto di contrattazione nella precedente annualità 2022 tra ASL Sulcis Iglesiente e le Organizzazioni Sindacali.

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;



The bottom of the document features four handwritten signatures in black ink. From left to right, they appear to be: a signature starting with 'Kath', a signature that reads 'Antonio Agull', a signature that reads 'G. S.', and a signature that reads 'M. P.'. These signatures are placed over the text of the agreement, indicating their approval.

- 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 della Asl Sulcis Iglesiente.

Il sistema premiante si applica di tutti i dirigenti dell'area funzioni locali della Asl Sulcis Iglesiente 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 "*Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ATS – Sardegna*", approvato con deliberazione n.221 del 07/04/2020 integrato con delibera n. 506 del 30/06/2021, 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.

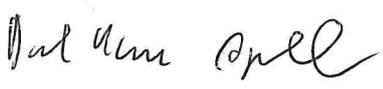
RIPARTIZIONE DEL FONDO CONTRATTUALE

Le risorse sono quantificate annualmente sulla base della disponibilità presente sul fondo per la retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori ai sensi dell'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 confermato nella suddivisione in due quote:

a) 95% quota fondo di risultato generale;

A tale quota è da ricondurre l'importo di risultato da corrispondere al Dirigente Responsabile della Prevenzione della corruzione, a seguito di valutazione positiva


ad Dal Amm. Cons. 

dell'attività attraverso il riconoscimento dei risultati raggiunti (circolare Dipartimento della Funzione Pubblica n. 1/2013 Determinazione Anac n. 8 del 17 giugno 2015). Si concorda, confermando i contenuti dell'accordo 2022, un importo pari a € 3.000.

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 Regolazione Aziendale.

L'eventuale residuo di tale quota (b), qualora non utilizzata nell'anno di pertinenza, ritorna nella disponibilità del fondo di risultato generale (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 di dirigenti in relazione al fabbisogno standard di personale da definire;
- 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 cambiamento organizzativo.
2. migliorare le condizioni di sicurezza e la qualità assicurando la continuità dei compiti organizzativi dei servizi amministrativi e tecnici.

Gli eventuali risparmi a consuntivo nella gestione del fondo di cui all'art. 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 di misurazione della 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 dal regolamento sopra citato.

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
SC	7
SSD-SS	4,5
IPAS-IP	4
+ 5 ANNI	3,5
- 5 ANNI	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 dell'anno di riferimento. Con riguardo agli incarichi di sostituzione "ad interim" di cui all'art. 73 del CCNL 17-12-2020, comma 8, 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 concorda che la maggiore quota verrà attribuita:

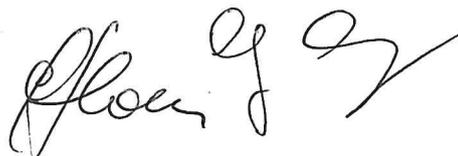
- per gli incarichi formalmente conferiti con atto deliberativo;
- sulla base della valutazione ottenuta con riguardo all'incarico ad interim e limitatamente al periodo di sostituzione;
- esclusivamente per l'affidamento della struttura temporaneamente priva di titolare ad altro dirigente con corrispondente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

Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato (art. 30 CCNL 17/12/ 2020)

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.




Val Nenni Avall



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.

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

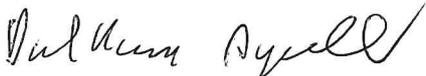
A tal fine, sono altresì considerate a tutti gli effetti come servizio reso le seguenti assenze dovute alla fruizione di giornate relative a:

- congedo obbligatorio di maternità (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 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.

Per quanto non previsto le parti rinviano alle disposizioni di legge e contrattuali vigenti in materia ed al regolamento aziendale sul sistema di misurazione della valutazione della performance approvato con deliberazione n. 221 del 07/04/2020 e ss.mm. ii..

 
Dott. 





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.

La Delegazione Trattante ASL SULCIS IGLESIENTE

Il Direttore Generale dott.ssa Giuliana Campus 

Il Direttore Sanitario dott. Giuseppe Piras ASSENTE PER MALA GIUSTIFICATO

Il Direttore Amministrativo Dott.ssa Maria Milena Pau 

La Delegazione di parte sindacale

FP CGIL sig. Giovanni Zedde 

Fedirets-area FEDIR dott.ssa Donatella Floris 

Fedirets-Area DIRER/SIDIRSS DOTT. Agulli Daniele 

Il segretario Verbalizzante Giulia Saiu 