

PROPOSTA 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 SANITA' -.

Il giorno 15 del mese di Novembre dell'anno 2024, nei locali della ASL SULCIS IGLESIENTE della Direzione Generale sita in Via Dalmazia. 83 a Carbonia si è riunita la delegazione trattante dell'Area Sanità per la sottoscrizione del seguente accordo relativo alla determinazione dei criteri per l'attribuzione 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) di Asl Sulcis Iglesiente per gli anni 2022/2024 approvato con deliberazione n. 127 del 30 giugno 2022 e corredato dalla sezione 3 "Valore pubblico" con la specifica sottosezione relativa alla "performance";
- la Deliberazione n. 365 del 16/12/2022 avente ad oggetto: "Costituzione fondi contrattuali provvisori anno 2022. Area Comparto e Area Dirigenza – Asl Sulcis";
- la Deliberazione n. 594 del 11/10/2023 avente ad oggetto: "Determinazione fondi contrattuali definitivi per l'anno 2022 e costituzione provvisoria per l'anno 2023 – Area Sanità -.";
- la Deliberazione n. 838 del 08/11/2024 avente ad oggetto: "Aggiornamento Fondi Contrattuali Definitivi anno 2022. Approvazione Fondi contrattuali definitivi per l'anno 2023 e provvisori anno 2024. Area Dirigenza Sanitaria, Area Dirigenza Funzioni Locali (PTA) e Area del Comparto -.";

L. x 0 on 1

12/11/24 FFG

12/11/24

12/11/24

- la Delibera n. 509 del 28/06/2024 con al quale è stata approvata la Relazione della Performance per l'anno 2023 da parte dell'OIV;
- il CCNL 19/12/2019 e il CCNL del 23/01/2024 – Area Sanità

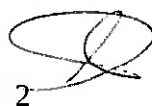
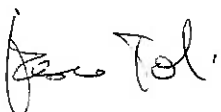
PRINCIPI GENERALI

La retribuzione di risultato è correlata:

- 1) alla valutazione del grado di raggiungimento della performance organizzativa in base agli obiettivi assegnati alle Strutture da parte della Direzione;
- 2) 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 SULCIS IGLESIENTE.

Il sistema premiante si applica a tutti i dirigenti dell' Area Sanità della ASL SULCIS IGLESIENTE con rapporto di lavoro sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, salvo quanto previsto per i dirigenti con rapporto di lavoro non esclusivo. 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 *"Aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'ATS Sardegna ai sensi dell'art. 7 Decreto Lgs 150/2009 s.m.i."*, 2 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 di cui all'art. 95 del CCNL 19/12/2019 – Area Sanità -, e dall'articolo 74 e articolo 75 del CCNL 23/01/2024 – Area Sanità.

Il predetto fondo aziendale di finanziamento della retribuzione di risultato viene confermato nella suddivisione preliminare in due quote:

- a) 95% quota fondo di risultato generale;
- b) 5% quota premio per prestazione individuale.

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:

F. Del.

M. Min. 3

Alm. Gi.
11. An. 21 con

R. Sa
D. M. 1

- 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;
- entità dei carichi di lavoro in rapporto alla dotazione organica o carenza d'organico non sostituibili per il periodo interessato, salvaguardando l'eccedenza oraria maturata, che verrà regolata secondo gli strumenti contrattuali vigenti.

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 LEA ivi compresa l'accessibilità ai servizi.

Gli eventuali risparmi a consuntivo dei fondi di cui agli articoli 94 e 96, certificati dagli Organi di Controllo, saranno temporaneamente utilizzati, ai sensi dell'art. 95 comma 8 nella quota a).

Al fine di garantire a ciascuna categoria di dirigenti interessati quote di riparto del Fondo di risultato proporzionalmente non inferiori a quelle risultanti dall'anno di sottoscrizione del CCNL 19/12/2019 (articolo 95 comma 11), le parti concordano:

- di suddividere fittiziamente il Fondo di risultato di cui all'articolo 95, sulla base dei fondi di risultato che l'hanno alimentato (fondi risultato dei medici, dei veterinari e dei sanitari non medici), come da articolo 95 comma 2 lettere a) b) c), incrementando successivamente gli stessi con i residui dei Fondi degli articoli 94 e 96 del 2023, in

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a circled 'D' and various names like 'Fenu Pl.', 'M.D.', 'Russo', 'Stella', and 'Bianchi']

maniera proporzionale in base al numero dei dirigenti che ne hanno avuto accesso nel 2023.

L'attribuzione del fondo sarà effettuata sulla base dell'apporto di ogni dirigente nell'ambito dell'UO/Dipartimento di appartenenza secondo quanto previsto dal regolamento aziendale sul sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione n. 221 del 07/04/2020.

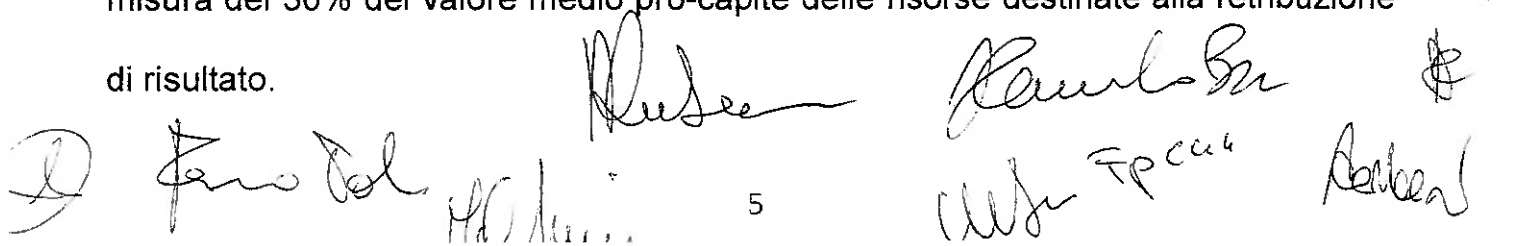
La retribuzione di risultato dei dirigenti costituisce l'emolumento volto a remunerare l'effettivo raggiungimento degli obiettivi da parte del dirigente e viene corrisposto a consuntivo in esito all'apposito procedimento di valutazione previsto nel regolamento adottato succitato.

Si stabilisce che, ai sensi dell'articolo 70, del CCNL del 23/01/2024 – Area Sanità –, ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema aziendale della Performance, è attribuita una maggiorazione della retribuzione di risultato che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al dirigente valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

La misura di detta maggiorazione, definita dal presente Accordo, non potrà essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite della retribuzione di risultato attribuita ai dirigenti valutati positivamente, ai sensi del predetto art. 70, comma 1.

Ai sensi dell'articolo 70, comma 8, del CCNL 23/01/2024 nel presente Accordo deve essere, preventivamente, definita una limitata quota massima di dirigenti valutati, a cui la predetta maggiorazione può essere attribuita.

A tal fine si stabilisce che detta maggiorazione viene confermata dalle Parti nella misura del 30% del valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato.

The bottom of the page features several handwritten signatures in black ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'D. Fano', followed by 'M. Del', and then a signature that looks like 'M. De...'. In the center, there is a signature that appears to be 'M. De...'. To the right of this, there is a signature that looks like 'M. De...'. Further right, there is a signature that appears to be 'M. De...'. On the far right, there is a signature that looks like 'M. De...'. There is also a small handwritten note 'TPC' near the bottom right.

Si concorda altresì che la maggiorazione sarà attribuita alla percentuale del 10% dei dirigenti collocati nella fascia più alta di punteggio, per ciascuna UU.OO., escludendone tra di essi il Direttore della Struttura Complessa o facente funzioni.

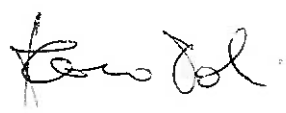
A parità di punteggio, ha priorità il dirigente con maggiore anzianità di servizio maturata nella Azienda di appartenenza.

L'assenza del dirigente per qualunque motivazione non produce di per sé una diretta e immediata decurtazione dei compensi ma occorre invece valutare la reale incidenza della stessa sul raggiungimento degli obiettivi assegnati.

La retribuzione di risultato sarà erogata sulla base dei risultati, obiettivi e del sistema permanente di valutazione previsto nel regolamento citato e sarà rapportata all'effettiva presenza in servizio certificata mediante il sistema informatico delle presenze in uso, ivi incluso, su richiesta di parte sindacale, il conteggio del servizio svolto durante la notte come presenza su due giorni: inizio turno notte e fine turno mattina del giorno dopo.

A tal fine, sono altresì calcolate come servizio reso, ai fini del presente accordo, 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);
- infortunio definito dall' I.N.A.I.L.
- aggiornamento;
- ferie;
- riposi compensativi



I primi sessanta giorni di assenza relativi all'anno 2023 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 regolamento aziendale sul sistema di misurazione della valutazione della performance approvato con deliberazione n. 221 del 07/04/2020 e ss.mm.ii..

Norma Finale

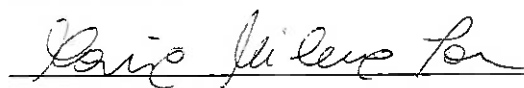
L'applicazione del presente Accordo è subordinata al parere favorevole del Collegio Sindacale.

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.

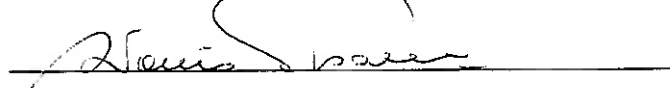
La Delegazione Trattante – Parte Pubblica

Il Presidente Direttore Amministrativo – Dott.ssa Maria Milena Pau



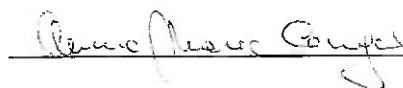
Componenti:

Il Sostituto Direttore Sanitario – Dott. Antonio Pisano

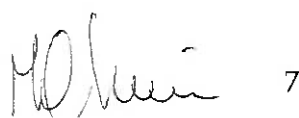


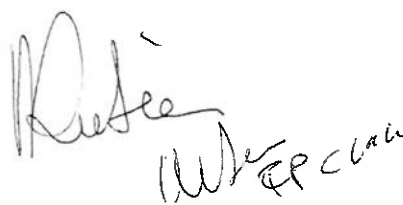
Il Direttore F.F. S.C. Risorse Umane, Sviluppo Organizzativo e Relazione Sindacali –

Dott.ssa Anna Maria Congiu





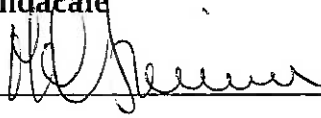




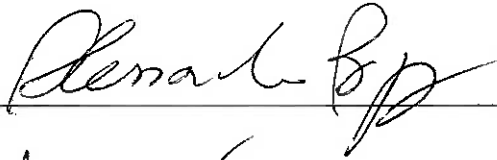


La Delegazione di parte sindacale

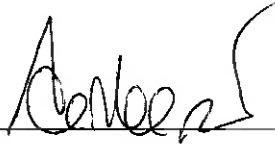
ANAAO ASSOMED



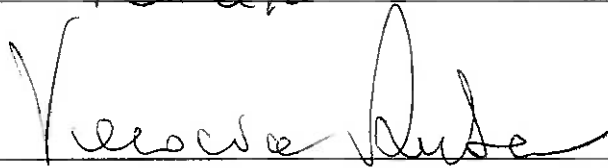
CIMO FESMED



CISL MEDICI

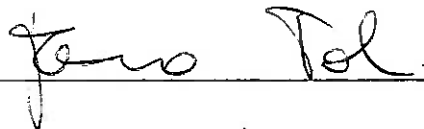


FASSID



SIVEMP

AAROI - EMAC



CGIL MEDICI



UIL MEDICI

Il Segretario Verbalizzante







