

ACCORDO DECENTRATO STRALCIO RELATIVO ALLA DETERMINAZIONE DEI CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO PER L'ANNO 2023, SIGLATO TRA L'ASL N.1 DI SASSARI E LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE DELL'AREA DELLA DIRIGENZA SANITARIA

Il giorno 18 del mese di GIUGNO dell'anno 2024, nei locali della sede dell'ASL n. 1 di Sassari siti in Piazza Fiume "Sala delle Bandiere", si è riunita la delegazione trattante dell'Area Sanità 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.

PRINCIPI GENERALI

Si richiama preliminarmente l'art. 70 del vigente CCNL area sanità, triennio 2019-2021, del 23/01/2024 in tema di retribuzione di risultato e relativa differenziazione, laddove è sancito che i criteri per la sua determinazione ed erogazione devono essere esplicitamente correlati alla performance organizzativa ed individuale attraverso la:

- valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati alle Strutture da parte della Direzione (performance organizzativa),
- valutazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati, secondo i criteri e le modalità stabiliti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ASL n. 1 di Sassari per quanto attiene la performance individuale.

La retribuzione di risultato è, in via principale, correlata all'incarico svolto e alla preventiva definizione, da parte dell'Azienda degli obiettivi e dei livelli di prestazione annuali da assegnare nell'ambito del ciclo della performance.

Il sistema premiante si applica a tutti i dirigenti dell'Area Sanità dell'ASL 1 di Sassari (*Medici, Veterinari, Sanitari non medici, dirigenti delle Professioni infermieristiche ed ostetriche*) 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, approvato con deliberazione ATS Sardegna n. 221 del 07/04/2020 "Aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'ATS Sardegna ai sensi dell'art. 7 D.lgs. 150/2009 s.m.i.", e recepito con deliberazione del Direttore Generale ASL 1 Sassari n. 13 del 28/01/2022 e alla verifica dell'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV).

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 (art. 74 CCNL)

Le risorse destinate alla remunerazione della performance organizzativa ed individuale, ai sensi dell'art. 70 comma 5 del CCNL dell'Area della Dirigenza Sanitaria 2019-2021 del 24/01/2024, sono quantificate annualmente sulla base della disponibilità presente sul fondo per la retribuzione di risultato di cui all'art.74 del suddetto CCNL. Il predetto fondo aziendale di finanziamento della retribuzione di risultato viene suddiviso preliminarmente in due quote:

- a) 95% quota fondo di risultato generale.
- b) 5% quota premio per prestazione individuale a disposizione della direzione aziendale.

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 con particolare attenzione alla riduzione delle liste d'attesa;
- rilievo degli obiettivi assegnati, difficoltà obiettiva del raggiungimento;
- carichi di lavoro eccezionali o di carenze di 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 preventivamente comunicati e sottoposti, su richiesta, a confronto con le OO.SS:

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.

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.

Le eventuali risorse che annualmente risultassero disponibili a consuntivo nei fondi di cui agli articoli 72 (*Fondo per la retribuzione degli incarichi*) e 73 (*Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro*) del CCNL dell'Area della Dirigenza Sanitaria 2019-2021 del 24/01/2024, certificate dagli Organi di Controllo, saranno temporaneamente utilizzate, ai sensi dell'art. 74 comma 5 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 ATS Sardegna n. 221 del 07/04/2020 (*Aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'ATS Sardegna ai sensi dell'art. 7 D.lgs. 150/2009 s.m.i.*) e recepito con deliberazione del Direttore Generale ASL 1 Sassari n. 13 del 28/01/2022.

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 su citato regolamento adottato dall'Asl di Sassari. 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 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/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*); (*causali sistema HR: MAT04-05-06-10-15*)
- Ferie (*causale sistema HR: FER01-02-03-04-06*)
- Riposi compensativi (*causale sistema HR: RIP02*)

- Formazione/Aggiornamento facoltativo e obbligatorio (casuale sistema HR: PER07-AGG01-02)
- Infortunio, compreso COVID 19 definito dall'INAIL, (causale sistema HR: MAL05)
- Legge 104 (causale sistema HR: 104GG-104HH)
- Su richiesta di parte sindacale, il Distacco sindacale fino al 50%.

Tali giornate devono essere riproporzionate linearmente in caso di part-time verticale o orizzontale.

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.

Alla valutazione complessiva del dirigente, così come sopra determinata, verranno sommati i punteggi, relativi agli incarichi ed alla esperienza professionale al 31/12/2023, di seguito elencati:

DIRIGENTI	Punti
SC	1
SSD-SS	0,9
> 15 ANNI	0,85
> 5 ANNI	0,8
< 5 ANNI	0,7

Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato (art. 70 CCNL comma 6)

Ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Azienda, 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.

Detta maggiorazione, viene definita dalle parti nella misura del 30% del valore medio pro-capite della retribuzione di risultato attribuita ai dirigenti valutati positivamente.

Si concorda che la maggiorazione sarà attribuita alla percentuale massima del 10% dei dirigenti collocati nella fascia più alta di punteggio.

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.

Norma Finale

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 ATS Sardegna n. 221 del 07/04/2020 (*Aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'ATS Sardegna ai sensi dell'art. 7 D.lgs.*

150/2009 s.m.i.) e recepito con deliberazione del Direttore Generale ASL 1 Sassari n. 13 del 28/01/2022.

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. *Uovo mote nel retro Approvato dalla OOSS nel retro. Firmato.*

La delegazione trattante ASL Sassari

V. L. Li
M. S. S.
Ro. S. S.

M. S. S.

Per le OO.SS.

CISL MEDICI Licenziati S. S.

FASSID - AUP

FESTED

AAROI - ERAC

F. P. C. C. I. L.

O. I. C. F. P.

CISL MEDICI

F. U. M.

le organizzazioni sindacali: FLCGIL, UIL FP,
CINQ - FESNED FUM, ANSA AAROI-ÉMAC

pongano quale limite ^{massimo} per la retribuzione
del singolo per la parte del fondo
di cui lettera b) 1) progetti finalizzati ad
assicurare: necessari progetti per la migrazione...
(omissis) e 2) migliorare le condizioni
di sicurezza... (omissis) non superiore
in alcun caso alle premialità del
risultato attribuite al dirigente di
Strutture complesse dell'anno in corso

FP. CGIL 
UIL 
CINQ. 
CINQ FESNED 
FUM 
ANSA 
AAROI 