



ACCORDO DECENTRATO RELATIVO ALLA DETERMINAZIONE DEI CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO PER L'ANNO 2023, SIGLATO TRA ASL N° 6 DEL MEDIO CAMPIDANO E LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE DELLA DIRIGENZA SANITARIA 2023.

Il giorno 04 del mese di Marzo dell'anno 2024, nella sede legale dell'ASL n°6 Medio Campidano, in via Ungaretti, 9 – Sanluri, si è riunita la delegazione trattante dell'ASL dell'Area Sanità per procedere alla 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:

- I criteri e principi già oggetto di contrattazione nella precedente annualità 2022;
- Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) di ASL Medio Campidano per gli anni 2022/2024 approvato con deliberazione n. 201 del 30/06/2022 “Valore pubblico, performance e anticorruzione” con la specifica sottosezione relativa alla “performance”;
- la Determinazione Dirigenziale n. 431 del 25/08/2023 avente ad oggetto: “*Costituzione fondi Contrattuali definitivi anno 2022 e provvisori anno 2023 – Determinazione residui al 31.12.2022 e al 31.05.2023 - Area del personale della Dirigenza Sanitaria*”;

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 Medio Campidano.

Il sistema premiante si applica a tutti i dirigenti dell'Area della Dirigenza Sanitaria dell'ASL Medio Campidano 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 “Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance della ASL n. 6 del Medio Campidano ai sensi

dell'art.7 Decreto LGS 150/2009 s.m.i.", approvato con deliberazione n. 712 del 28/12/2023 e ss.mm.ii., 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 dell'Area della Dirigenza Sanitaria.

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;

A tale quota è da ricondurre l'importo da corrispondere ai componenti dell'UPD, ricorrendone i presupposti fissati dalla regolamentazione aziendale.

La quota 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 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.

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).

ASL MEDIO CAMPIDANO

Sede Legale

Via Ungaretti n. 9

CAP: 09025 Sanluri

C.F.: 03990320925

P.IVA: 03990320925

sito internet: <https://www.aslmediocampidano.it>

e-mail: direzione.generale@aslmediocampidano.it

PEC: protocollo@pec.aslmediocampidano.it



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, in aderenza ai contenuti del precedente accordo relativo all'annualità 2021, 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" e "c", incrementando successivamente gli stessi con i residui dei Fondi degli articoli 94 e 96 del 2023, in maniera proporzionale in base al numero dei dirigenti che ne hanno avuto accesso nel 2023.

Di
lanc
Aug
[Signature]

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. 712 del 28/12/2023 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 nel regolamento adottato succitato. 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);
- ✓ Ferie;
- ✓ Riposi compensativi;
- ✓ Aggiornamento;
- ✓ Distacco sindacale fino al 50%.
- ✓ Le giornate di assenza dovute a infortunio durante l'attività lavorativa per un massimo di 100 gironi anche non consecutivi, saranno considerate come servizio reso ai fini della remunerazione del risultato.

ASL MEDIO CAMPIDANO

Sede Legale

Via Ungaretti n. 9

CAP: 09025 Sanluri

C.F.: 03990320925

P.IVA: 03990320925

sito internet: <https://www.aslmediocampidano.it>

e-mail: direzione.generale@aslmediocampidano.it

PEC: protocollo@pec.aslmediocampidano.it

[Signature]

[Signature]

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. 712 del 28/12/2023 e ss.mm. ii..

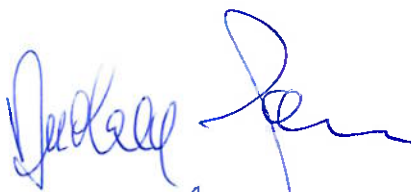

Norma Finale

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.

Sanluri 04.03.2024

FV M. 
FAS S. D. 

AAOI ENAC  
(vedi allegato A verbale)