

**ACCORDO DECENTRATO STRALCIO RELATIVO ALLA DETERMINAZIONE DEI CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO PER L'ANNO 2022, SIGLATO TRA L'ASL 5 DI ORISTANO E LE OO.SS. RAPPRESENTATIVE DELL'AREA FUNZIONI LOCALI.**

Il giorno sedici del mese di novembre dell'anno 2023, nella sede legale dell'ASL n. 5 di ORISTANO, in via Carducci, 35 – Oristano,

Premesso che in data 8 giugno 2023 la parte pubblica ed i rappresentanti sindacali dell'Area Funzioni Locali siglavano l'ipotesi di accordo, che si allega al presente atto, relativo all'individuazione dei criteri ed all'utilizzo delle risorse disponibili sul fondo di risultato per l'anno 2022, nel rispetto delle norme contrattuali concernenti il Fondo per la Retribuzione di risultato ex art. 91 CCNL 17.12.2020.

La predetta ipotesi veniva sottoposta al Collegio Sindacale dell'Asl 5 di Oristano, con nota prot. n. 41482 del 9.10.2023, corredata delle Relazioni Illustrativa e Tecnico-Finanziaria predisposte conformemente ai modelli previsti dalla Circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 25/2012;

Rilevato che il Collegio Sindacale con verbale n. 12 del 15.11.2023 ha rilasciato, ai sensi di quanto previsto dall'art. 40 bis – c. 1 del D. Lgs. n. 156/2001 e ss.mm.e ii, e dopo le opportune verifiche, parere favorevole in merito all'Accordo in argomento;

La delegazione trattante di parte pubblica e le Organizzazioni Sindacali dell'Area Funzioni Locali sottoscrivono in via definitiva l'Accordo di contrattazione decentrata stralcio relativo alla determinazione dei criteri ed all'utilizzo delle risorse disponibili sul fondo di risultato per l'anno 2022, nel rispetto delle norme contrattuali concernenti il Fondo per la Retribuzione di risultato ex art. 91 CCNL 17.12.2020.

In via preliminare, vengono richiamati:

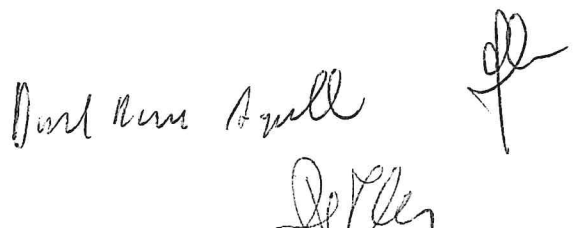
- Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione per gli anni 2023-2025 approvato con deliberazione del D.G. n. 144 del 31/03/2023;
- La deliberazione del Direttore Generale n. 439 del 21/11/2022 avente ad oggetto. "Presenza d'atto deliberazione RAS n. 29/10 del 22/09/2022 di Ripartizione fondi contrattuali di ATS Sardegna e contestuale determinazione fondi provvisori per l'anno 2022;

Vengono di seguito richiamati e confermati i criteri e principi già oggetto di contrattazione nella precedente annualità 2021 tra ATS Sardegna 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;
- 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.



Il sistema premiante si applica a tutti i dirigenti dell'Area Funzioni Locali della ASL 5 di Oristano 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 della regolamentazione aziendale e alla verifica dell'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV).; nello specifico si applicano le norme di cui al Regolamento ATS relativo al Sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato con Deliberazione n. 221 del 07/04/2020 e ss.mm. ii. e recepito con Deliberazione del DG ASL Oristano n. 471 del 13/12/2022.

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

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:

### 1. 95% quota fondo di risultato generale.

A tale quota è da ricondurre l'importo della retribuzione di risultato da corrispondere al dirigente responsabile della prevenzione della corruzione a seguito di valutazione positiva dell'attività attraverso il riconoscimento dei risultati raggiunti (Circolare Dipartimento Funzione Pubblica n. 1/2023 – Determinazione ANAC n. 8 del 17/06/2015). Si concorda, confermando i contenuti dell'accordo 2021, per l'anno 2022 un importo pari ad euro 3.000,00.

### 2. 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.

I crite  
contc

a,  
b,  
c,  
d

La c  
inced

L'ev  
nell:

Gli  
"Fo  
sari  
L'at  
Dip  
mis  
ss.I  
La  
rag  
all'

All:  
so

Ni  
te

C  
a  
vi  
a

I criteri generali per l'attribuzione del fondo di risultato da destinare alla succitata lettera a), tengono conto dei seguenti parametri:

- a) numero di dirigenti in relazione al fabbisogno standard di personale da definire;
- b) ampliamento e miglioramento dei servizi per l'utenza;
- c) rilievo degli obiettivi assegnati, difficoltà obiettiva del raggiungimento;
- d) 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:

- finalizzati ad assicurare i necessari processi di cambiamento organizzativo;
- 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 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 7/4/2020 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 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.



*Handwritten signature: Arist Mary Agull*



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 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.

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 2022 non saranno oggetto di alcuna decurtazione. La decurtazione proporzionale sarà applicata a decorrere dal 31° giorno di assenza dal servizio.



Pe  
reg  
del  
  
No  
  
Le  
pa  
  
Le  
  
La  
  
il  
il  
il  
  
L  
  
C  
C  
U  
F  
F  
F

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

Le parti convengono che si procederà alla sottoscrizione dell'accordo definitivo solo a seguito del parere favorevole del Collegio Sindacale.

Letto, approvato e sottoscritto.

La Delegazione trattante ASL Oristano:

il Direttore Generale \_\_\_\_\_

il Direttore Sanitario \_\_\_\_\_

il Direttore Amministrativo Rosella Maresca con delega del D. Generale

La Delegazione di parte sindacale

CGIL \_\_\_\_\_

CISL \_\_\_\_\_

UIL SU DELEGA DEL DOTT. ALFREDO SCHIRRU Dott. Ugo Agull

FEDIRETS (AREA DIRER/SIDIRSS) Dott. Ugo Agull

FEDIRETS (AREA FEDIR) Agull

FEDIRETS (AREA DIREL) \_\_\_\_\_

