

ACCORDO DECENTRATO STRALCIO RELATIVO ALLA DETERMINAZIONE DEI CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO PER GLI ANNI 2022 E 2023, SIGLATO TRA L'ASL 5 DI ORISTANO E LE OO.SS. RAPPRESENTATIVE DELL'AREA SANITA'

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 Sanità 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 gli anni 2022 e 2023, nel rispetto delle norme contrattuali concernenti il Fondo per la Retribuzione di risultato ex art. 95 CCNL 19.12.2019.

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 gli anni 2022 e 2023, nel rispetto delle norme contrattuali concernenti il Fondo per la Retribuzione di risultato ex art. 95 CCNL 19.12.2019.

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 Sanità (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.

L'erogazione dei compensi incentivanti è subordinata alla conclusione del ciclo di valutazione annuale secondo le modalità definite nell'ambito del regolamento aziendale sul Sistema di Misurazione e



La Delegazione trattante di parte sindacale:

ANAAO ASSOMED _____

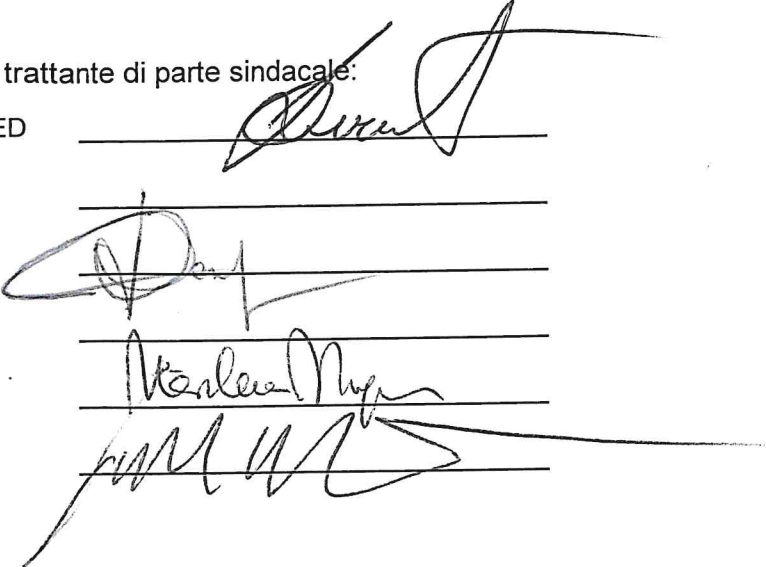
CIMO _____

FASSID _____

AAROI EMAC _____

FESMED _____

UIL FPL _____



Valutazione della Performance e alla verifica dell'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV).

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.

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 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 suddiviso preliminarmente 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.

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:

- 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.

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).



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 e valutazione della performance.

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.

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;
- su richiesta di parte sindacale, il Distacco sindacale fino al 50%.

Su richiesta di parte sindacale i primi sessanta giorni di assenza relativi all'anno di competenza 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.

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



