ASLOristano
Azienda socio-sanitaria locale

REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ACCORDO DECENTRATO STRALCIO RELATIVO ALLA DETERMINAZIONE DEI CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO PER GLI ANNI 2024 E 2025, SIGLATO TRA l'ASL 5 DI ORISTANO E LE OO.SS. RAPPRESENTATIVE DELL'AREA SANITA'

Il giorno quattro del mese di settembre dell'anno 2025, alle ore 15:30, nella sede legale dell'ASL n. 5 di ORISTANO, in via Carducci, 35 – Oristano, si è riunita la delegazione trattante dell'Area Sanità per procedere alla sottoscrizione del seguente accordo, relativo alla determinazione dei criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato per gli anni 2024 e 2025, nel rispetto delle norme contrattuali concernenti il Fondo per la retribuzione di risultato ex artt 70 e 74 CCNL Area Sanità 23.01.2024.

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 ai dirigenti, 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 Valutazione della Performance ed alla valutazione positiva rilasciata dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV).
La valutazione è considerata positiva se il punteggio finale è pari ad almeno 60 punti su 100.
Pertanto non partecipano alla corresponsione del trattamento accessorio collegato alla performance i dirigenti che conseguono una valutazione inferiore a 60 punti.
Nello specifico si applicano le norme di cui al Regolamento sul Sistema di misurazione e valutazione della performance della ASL Oristano, approvato con Deliberazione n. 580 del 13.12.2023.

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. 74 del CCNL 23/01/2024 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. Tale quota a disposizione della Direzione Aziendale è destinata a:
   1) Incentivare l'attività svolta dai componenti dell'UPD, ricorrendone i presupposti fissati dalla regolamentazione aziendale e pertanto con riferimento alla sola annualità 2024;
   2) Incentivare attività e progetti finalizzati ad assicurare i necessari processi di unificazione e cambiamento organizzativo.

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 72 e 73, anche relativi ad anni precedenti, certificati dagli Organi di Controllo, saranno temporaneamente utilizzati, ai sensi dell'art. 72 c. 3 e art. 73 c. 5 nella quota a).

La valutazione complessiva del dirigente, così come sopra determinata, verrà correlata all'incarico svolto, come di seguito indicato:

DIRIGENTI	Area Sanità/Punti
SC	8,00
SSD	6,30
SS	4,75
Inc. Altissima Professionalità	4,25
Incarico Alta specializzazione	3,00
+ 5 ANNI	1,5
- 5 ANNI	0,5

Si concorda che la parametrazione relativa alle SC verrà applicata anche agli incarichi di sostituzione, ex art. 25 del CCNL 23.01.2024, purchè formalmente conferiti con atto deliberativo o altro provvedimento della Direzione Aziendale, sulla base della valutazione ottenuta con riguardo all'incarico e limitatamente al periodo di sostituzione.

In applicazione del comma 6 dell'art. 70 del vigente CCNL 23.01.2024, 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.
Le parti concordano che:

1) Per valutazioni più elevate, si devono intendere quelle comprese nell'intervallo tra 95,00 e 100,00;
2) la misura di detta maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite della retribuzione di risultato attribuita ai dirigenti valutati positivamente;
3) che la maggiorazione sarà attribuita al 10% dei dirigenti collocati nella fascia più alta di punteggio.

A parità di punteggio precede il dirigente con maggiore presenza effettiva in servizio e ad ulteriore parità precede il dipendente con la maggiore anzianità di servizio, maturata nel medesimo profilo e a tempo indeterminato nel SSN.

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);
- infortunio;
- ferie, riposo biologico e riposo per rischio anestesiologico;
- riposi compensativi;
- formazione/aggiornamento anche facoltativo;
- citazioni e testimonianze per ragioni di servizio;
- su richiesta di parte sindacale, il distacco sindacale fino al 50%.

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

La presenza minima in servizio necessaria per poter partecipare alla premialità, deve essere pari ad almeno 70 giorni di presenza lavorativa, documentata dal sistema di rilevazione delle presenze.

Qualora il dipendente assente per congedo obbligatorio di maternità o per infortunio non sia valutabile dal Direttore del Servizio in quanto la presenza in servizio è inferiore alle 70 giornate lavorative, la valutazione che verrà riconosciuta sarà pari alla performance organizzativa della struttura di appartenenza del valutato.

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.

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; pertanto, le parti convengono che si procederà all'erogazione della retribuzione di risultato solo a seguito dell'acquisizione della certificazione e del parere favorevole del Collegio Sindacale sul presente accordo.

Letto, approvato e sottoscritto.

La Delegazione trattante ASL Oristano:

il Direttore Amministrativo

il Direttore Sanitario

Il Direttore della SC Gestione RR.UU. e Sviluppo Organizzativo

La Delegazione trattante di parte sindacale:

ANAAO ASSOMED

CIMO

AAROI EMAC

FASSID

FP CGIL

FVM

UIL FPL

FEDERAZIONE CISL MEDICI

FESMED