

## **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 FUNZIONI LOCALI (PTA).**

Il giorno quattro del mese di settembre dell'anno 2025, alle ore 15:00, nella sede legale dell'ASL n. 5 di ORISTANO, in via Carducci, 35 – Oristano, è stata convocata la delegazione trattante dell'Area Funzioni Locali per procedere alla sottoscrizione dell'accordo relativo alla determinazione dei criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato per gli anni 2024 e 2025, nel rispetto delle norme contrattuali (CCNL 16.07.2024 e CCNL 17.12.2020).

### **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 Funzioni Locali della ASL 5 di Oristano con rapporto di lavoro sia a tempo indeterminato che a tempo determinato.

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**

Ai sensi dell'art. 52 del CCNL 16.07.2024 dell'Area Funzioni Locali, le risorse sono quantificate annualmente sulla base della disponibilità presenti nel fondo per la retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori (art. 91 del CCNL 17/12/2020)

Il predetto fondo aziendale di finanziamento della retribuzione di risultato viene confermato nella suddivisione in due quote:

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

La quota di cui alla lettera b) è destinata a remunerare:

- 1) L'attività svolta dai componenti dell'UPD, ricorrendone i presupposti fissati dalla regolamentazione aziendale e pertanto con riferimento alla sola annualità 2024;
- 2) progetti finalizzati ad assicurare i necessari processi di 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 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.

Alla valutazione complessiva del dirigente, così come sopra determinata, il punteggio verrà parametrato in funzione dell'incarico gestionale/professionale ricoperto, come di seguito indicato:

DIRIGENTI	PTA /Punti
SC	8,00
SSD	5,5
+5 e IPAS-IP	3,83
- 5 ANNI	0,5

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.

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.

Le parti concordano che per valutazioni più elevate, si devono intendere quelle comprese nell'intervallo tra 95,00 e 100,00.

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 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.

Si da atto che:

- non si procederà all'applicazione della maggiorazione se nell'ambito del ruolo non ci sono più di 5 dirigenti.
- non si procederà al riconoscimento della maggiorazione qualora la percentuale ottenuta sia inferiore all'unità intera.

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;
- infortunio;
- citazioni e testimonianze per ragioni di servizio.

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.

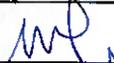
Letto, approvato e sottoscritto.

La Delegazione trattante ASL Oristano:

il Direttore Amministrativo

il Direttore Sanitario

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

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_

La Delegazione di parte sindacale

FEDIRETS \_\_\_\_\_

CISL \_\_\_\_\_

FP CGIL \_\_\_\_\_

UIL \_\_\_\_\_

U.N.S.C.P. \_\_\_\_\_