

**ACCORDO DECENTRATO STRALCIO RELATIVO ALLA DETERMINAZIONE DEI CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO PER L'ANNO 2022, L PER L' ANNO 2022, SIGLATO TRA LA ASL CAGLIARI, LE RSU E LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE DELLA DIRIGENZA AREA FUNZIONI LOCALI.**

Il giorno 28 del mese di GIUGNO dell'anno 2023, nella sede operativa della ASL Cagliari, in via Romagna 16 Cagliari, Cittadella della Salute Pad. F, si è riunita la delegazione trattante 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 2022, nel rispetto delle norme contrattuali concernenti il sistema premiante.

In via preliminare, vengono richiamati:

- Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) della ASL Cagliari per gli anni 2022/2024 approvato con deliberazione n. 258 del 29 giugno 2022 e corredato dalla sezione 2 "Valore pubblico, performance e anticorruzione" con la specifica sottosezione relativa alla "performance";
- la Deliberazione n. 142 del 29 marzo 2023 avente ad oggetto: "Presa d'Atto dei Fondi Provvisori dell'area Dirigenza Amministrativa, Professionale e Tecnica anno 2022 - approvati con deliberazione regionale numero 29/10 del 22 settembre 2022";

**PRINCIPI GENERALI**

La retribuzione di risultato è correlata:

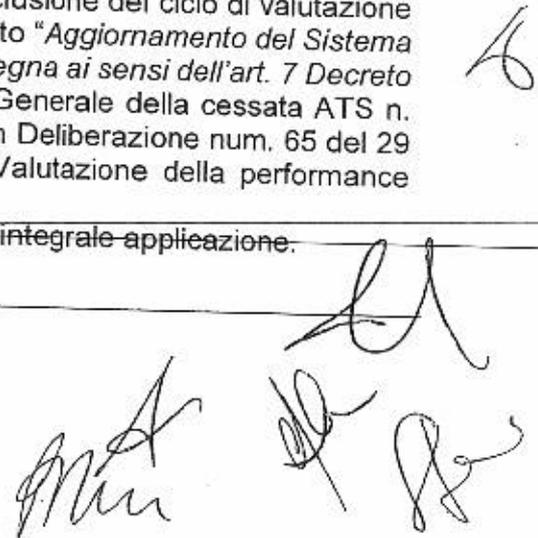
- alla valutazione del grado di raggiungimento della performance organizzativa in base agli obiettivi assegnati alle Strutture da parte della Direzione;
- alla valutazione della performance individuale in relazione al raggiungimento degli obiettivi assegnati, secondo i criteri e le modalità stabiliti nel sistema di misurazione e valutazione della performance della ASL Cagliari.

Il sistema premiante si applica a tutti i dirigenti dell'Area Funzioni Locali della ASL Cagliari 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 del regolamento "Aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'ATS Sardegna ai sensi dell'art. 7 Decreto Lgs. 150/2009 s.m.i.", approvato con deliberazione Direttore Generale della cessata ATS n. 221 del 07/04/2020 e ss.mm.ii. recepito dalla ASL Cagliari con Deliberazione num. 65 del 29 marzo 2022, 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.

*Precedente*

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. 91 del CCNL dell'Area Funzioni Locali del 17 dicembre 2020, triennio 2016-2018.

I criteri generali per l'attribuzione del fondo di risultato 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;
- 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.

*Relazione*

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 per la retribuzione di risultato.

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 07/04/2020 e ss.mm. ii. e ss.mm.ii., recepito dalla ASL Cagliari con Deliberazione num. 65 del 29 marzo 2022.

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.

*Allegato*  
*Allegato*

*A*

*Allegato*

TRA

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 "ad interim" 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:

- e) per gli incarichi formalmente conferiti con atto deliberativo;
- f) sulla base della valutazione ottenuta con riguardo all'incarico ad interim e limitatamente al periodo di sostituzione;
- g) 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.





FVD

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.

RIELVINO

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.

MAFURIO 60 

I primi ~~trenta~~ <sup>60</sup> giorni di assenza relativi all'anno 2022 non saranno oggetto di alcuna decurtazione. La decurtazione proporzionale sarà applicata a decorrere dal ~~61°~~ <sup>61°</sup> 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 del Direttore Generale della cessata ATS n. 221 del 07/04/2020 e ss.mm. ii. recepito, con riguardo al presente accordo, dalla ASL Cagliari con Deliberazione num. 65 del 29 marzo 2022.

#### Acconto.

L'importo della retribuzione di risultato per l'anno 2022 verrà corrisposto in due mensilità con un acconto del 50% (salvo conguaglio attivo o passivo) nella busta paga di luglio e saldo alla definizione del processo di valutazione dell'Azienda ad opera della R.A.S.;



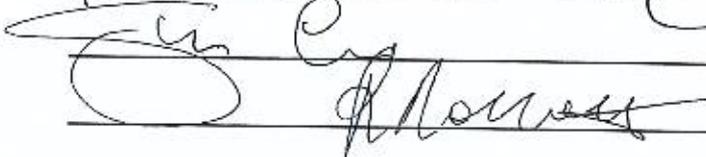
**Norma Finale**

L'applicazione del presente Accordo è subordinata al parere favorevole del Collegio Sindacale.

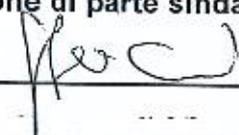
Le parti concordano che la presente ipotesi diverrà definitiva, senza l'obbligo di nuova sottoscrizione, a seguito di acquisizione del parere positivo da parte del Collegio Sindacale.

Letto, approvato e sottoscritto.

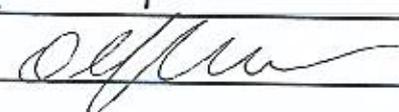
**La Delegazione Trattante ASL Cagliari**

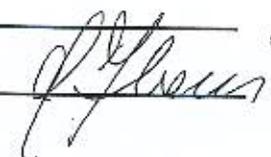
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**La Delegazione di parte sindacale**

**CGIL**   
\_\_\_\_\_

**CISL** \_\_\_\_\_

**UIL**   
\_\_\_\_\_

**FEDIRETS (AREA FEDIR, AREA DIREL, AREA DIRER/SIDIRSS)**   
\_\_\_\_\_