

ACCORDO DECENTRATO RELATIVO ALLA DETERMINAZIONE DEI CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO PER L'ANNO 2023, SIGLATO TRA LA ASL CAGLIARI, E LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE DELLA DIRIGENZA PROFESSIONALE TECNICA E AMMINISTRATIVA.

Il giorno 27 del mese di dicembre dell'anno 2023, nella sede legale della ASL Cagliari, in viale Lungomare Poetto 12 Cagliari, si è riunita la delegazione trattante dell'Area Funzioni Locali (Dirigenti PTA) per procedere alla sottoscrizione del seguente accordo, relativo alla determinazione dei criteri per la ripartizione della retribuzione di risultato per l'anno 2023, 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 2023/2025 approvato con deliberazione n. 144 del 20/03/2023 e corredato dalla sezione 2 "Valore pubblico, performance e anticorruzione" con la specifica sottosezione relativa alla "performance";
- la Deliberazione n. 316 del 05 luglio 2023 avente ad oggetto: "Costituzione fondi contrattuali definitivi anno 2022 e provvisori anno 2023. Area Dirigenza Sanitaria, Area Dirigenza Amministrativa Tecnica e Professionale e Area del Comparto";
-

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 della Dirigenza Amministrativa, Tecnica e Professionale della ASL Cagliari con rapporto di lavoro sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, salvo quanto previsto per i dirigenti con rapporto di lavoro non esclusivo e ad esclusione del personale con contratto di lavoro a tempo determinato finanziato, la cui produttività viene erogata con gli stessi criteri ma a valere sul relativo finanziamento e salva capienza dello stesso. 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.

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 retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori di cui all'art. 91 del CCNL 17/12/2020 dell'Area Funzioni Locali Sezione Dirigenti Amministrativi, Tecnici e Professionali.

Gli eventuali risparmi a consuntivo dei fondi di cui all'articolo 90 del CCNL 12/12/2020 "Fondo retribuzione di posizione", integrano, certificati dagli Organi di Controllo, il fondo per la retribuzione di risultato e saranno temporaneamente utilizzati, ai sensi dell'art. 91 comma 9 per retribuzione di risultato.

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 nel regolamento adottato succitato. 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.

Criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato.

L'attribuzione della retribuzione di risultato sarà effettuata sulla base di due elementi:

A la valutazione della performance individuale per l'anno 2023. Verrà attribuita la retribuzione di risultato ai dirigenti che abbiano conseguito una valutazione positiva pari o superiore a 60/100 in misura proporzionale al punteggio conseguito, pertanto i dirigenti che conseguiranno una valutazione della performance individuale inferiore a 60 punti su 100 verranno esclusi dall'ripartizione. In ossequio al disposto dell'art. 91 del CCNL 2016/2018 ai dirigenti che avranno conseguito la valutazione più elevata è attribuita una maggiorazione del premio individuale, che si aggiunge alla quota come sopra calcolata. Detta maggiorazione, viene confermata come stabilito dall'art. 30 CCNL 17/12/2020, nella misura del 30% del valore medio pro-capite della retribuzione di risultato attribuita nell'anno di riferimento.

Si concorda che la maggiorazione sarà attribuita ad un solo dirigente per ogni area (dirigenza medico veterinaria, dirigenza non medica e dirigenti delle professioni sanitarie) e che, in caso di parità di punteggio di valutazione prevarrà il dirigente con maggiore età anagrafica.

B. la presenza in servizio nel corso dell'anno 2023.

La quota da corrispondere al singolo dipendente sarà così quantificata:

- dapprima in proporzione alla valutazione conseguita come al punto A;
 - successivamente la quota così ottenuta sarà riproporzionata in ragione delle assenze effettuate dal dirigente stesso come appresso specificato:
- 1) da zero a 180 giorni di assenza non avverrà nessuna decurtazione della quota come determinata ai sensi della lett. A, che sarà pertanto corrisposta al 100%;
 - 2) da 181 a 300 giorni di assenza avverrà una decurtazione pari al 33% della quota come determinata ai sensi della lett. A;
 - 3) da 301 giorni in poi la decurtazione della quota come determinata ai sensi della lett. A sarà al 100% e, pertanto, non sarà corrisposta alcuna retribuzione di risultato.

Saranno considerate come presenza agli effetti della corresponsione della retribuzione di risultato: le ferie a qualunque titolo (es. anestesilogiche e festività soppresse) e i riposi compensativi, l'interdizione per maternità, il congedo obbligatorio di paternità, l'aggiornamento, le visite disposte dall'amministrazione e il distacco sindacale fino al 50% (cinquanta per cento) ed i permessi sindacali.

L'ammontare della retribuzione di risultato ai dirigenti di nuova assunzione, o in cessazione in corso d'anno, sarà riproporzionato sia al periodo di servizio effettivamente prestato che secondo le regole di cui alla lett. B.

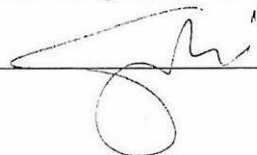
Nel caso di part-time orizzontale, verticale o misto l'importo per l'attribuzione dei premi correlati alla performance per l'anno 2023 dovrà essere proporzionato sia sulla base della percentuale dello stesso part-time che secondo le regole di cui alla lett. B.

Acconto.

L'importo della retribuzione di risultato per l'anno 2023 potrà essere corrisposto in due mensilità con un acconto del 50 % (salvo conguaglio attivo o passivo) e saldo alla definizione del processo di valutazione dell'Azienda ad opera della R.A.S.;

Letto, approvato e sottoscritto.

La Delegazione Trattante ASL Cagliari



Per le OO.SS.

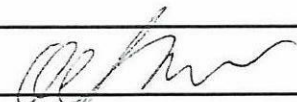
La Delegazione di parte sindacale

CGIL



CISL

UIL



FEDIRETS (AREA FEDIR, AREA DIREL, AREA DIRER/SIDIRSS)

AREA FEDIR 