

ACCORDO DECENTRATO STRALCIO RELATIVO ALLA DETERMINAZIONE DEI CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO PER GLI ANNI 2022 – 2023 - 2024, SIGLATO TRA L'ASL DI NUORO E LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE DELLA DIRIGENZA AREA DELLE FUNZIONI LOCALI.

Il giorno 24 del mese di OTTOBRE dell'anno 2023, nei locali della Direzione Generale dell'ASL di Nuoro, in via Demurtas, 1 Nuoro, si è riunita la delegazione trattante della Dirigenza Area Funzioni Locali per procedere alla sottoscrizione del seguente accordo, relativo alla determinazione dei criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato per l'anno 2022, nel rispetto delle norme contrattuali concernenti il sistema.

VISTI preliminarmente:

- Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) dell'ASL di Nuoro per gli anni 2022/2024 approvato con deliberazione n. 281 del 30.06.2022 e corredato dalla sezione 2 "Valore pubblico, performance e anticorruzione" con la specifica sottosezione relativa alla "performance";
- - la Deliberazione n.671 dell'08.08.2023 avente ad oggetto: *"Presa d'atto della certificazione di compatibilità economico-finanziaria, di cui all'art. 40-bis comma 1 del D. L.vo 30 marzo 2001, dei 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 produttività 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 dell'ex ATS Sardegna, di cui al Regolamento approvato con deliberazione n. 221 del 07/04/2020 e ss.mm. ii. del DG della cessata ATS, recepito, con riguardo al presente accordo, dall'ASL di Nuoro.

Il sistema premiante si applica a tutti i dirigenti dell'Area Funzioni Locali dell'ASL di Nuoro con rapporto di lavoro sia a tempo indeterminato che a tempo determinato.

Presupposto per l'erogazione della produttività 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 n. 221 del 07/04/2020 e ss.mm.ii., e alla verifica dell'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV).

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 dipendenti che conseguono una valutazione inferiore a 60 punti su 100.

RIPARTIZIONE DEL FONDO CONTRATTUALE

Le risorse sono quantificate sulla base della disponibilità presente sul fondo aziendale per la retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori ai sensi di cui all'articolo 91 del CCNL dell'Area Funzioni Locali del 17 Dicembre 2020 triennio 2016 – 2018.

Il predetto Fondo Aziendale di finanziamento della retribuzione di risultato viene concordato, per gli anni 2022-2023, al 100% quota premio di produttività generale.

Per quanto riguarda l'anno 2024 il predetto Fondo Aziendale di finanziamento della retribuzione di risultato viene concordato nella suddivisione in due quote:

a) 95% quota premio di risultato generale.

A tale quota è da ricondurre l'importo della retribuzione di risultato da corrispondere al Dirigente della Prevenzione della corruzione a seguito di valutazione positiva dell'attività attraverso il riconoscimento dei risultati raggiunti (Circolare Dipartimento Funzione Pubblica n.1/2013 – Determinazione ANAC n.8 del 17 Giugno 2015).

Si concorda confermando i contenuti dell'accordo 2021, per l'anno 2024, un importo pari a 3.000,00.

b) 5% quota premio per prestazione individuale a disposizione della Direzione Aziendale.

I criteri generali per l'attribuzione del fondo di risultato da destinare alla succitata lettera a), tengono conto dei seguenti parametri:

- numero dei 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;
- previsione di 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 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 artt. 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 approvato con deliberazione n.221 del 07/04/2020 e ss.mm.ii.

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.

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:

- per gli incarichi formalmente conferiti con atto deliberativo;

- sulla base della valutazione ottenuta con riguardo all'incarico ad interim 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, 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.

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.

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;

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

I primi trenta giorni di assenza relativi all'anno 2022 non saranno oggetto di alcuna decurtazione. La decurtazione proporzionale sarà applicata a decorrere dal 31° 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 n. 221 del 07/04/2020 e ss.mm.ii..

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 Nuoro

F.TO

La Delegazione di parte sindacale

FP CGIL

FIRMATO _____

CISL FP

FIRMATO _____

UIL FPL

FIRMATO _____

FIALS

FIRMATO _____

NURSIND

NURSING UP



petrone elisa
08.11.2023
17:45:39
GMT+00:00

FEDIR

RSU

F.TO
