
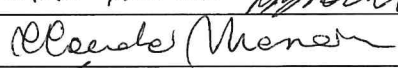
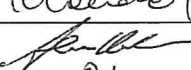
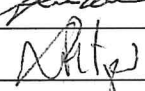



**VERBALE DI SEDUTA OO.SS. DIRIGENZA DEL 24 OTTOBRE 2023 ORE 16,00:**


- ACCORDO ATTRIBUZIONE DELLA PRODUTTIVITÀ


componenti

presenti

Organizzazioni Sindacali della Dirigenza Area Sanità	Nome e cognome Rappresentante Sindacale	Firma
FEDIR	PETRONE (da tempo)	
ANAAO ASSOMED	Alessandro Pizzoli	ANAAO ASSOMED 
CIMO-FESMED	CLAUDIA MASSAIU	 (Mener)
FASSID	CARMI ALESSANDRO MARCO MOLARGIA GIUSEPPE	
AAROI EMAC	LUCIA PITZOL	
FP CGIL		
FVM	Monica Mulas	
FEDERAZIONE CISL MEDICI		
UIL FPL		





GIUSEPPE MOLARGIA



**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 SANITARIA.**

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 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.

**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 del Direttore Generale ASL Nuoro avente ad oggetto: *"Presca 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. recepito, con riguardo al presente accordo, dall'ASL di Nuoro.

Il sistema premiante si applica a tutti i dirigenti dell'Area della Dirigenza Sanitaria dell'ASL di Nuoro con rapporto di lavoro sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, salvo quanto previsto per i dirigenti con rapporto di lavoro esclusivo.

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 95 del CCNL 19.12. 2019 dell'Area della Dirigenza Sanitaria.

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

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

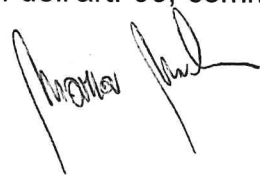
- numero dei dirigenti in relazione al fabbisogno standard di personale da definire;
- ampliamento e miglioramento dei servizi per l'utenza;
- rilievo degli obiettivi assegnati, difficoltà obiettiva del raggiungimento;
- previsione di carichi di lavoro eccezionali o di carenze di organico non sostituibili 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. 94 e 96 del CCNL, certificati dagli Organi di Controllo, saranno temporaneamente utilizzati ai sensi dell'art. 95, comma 8 nella quota a).



Al fine di garantire a ciascuna categoria di dirigenti interessati quote di riparto del CCNL 19.12.2019 (ART.95, comma 11) le parti, in aderenza ai contenuti del precedente accordo relativo all'annualità 2021, concordano:

- di suddividere fittiziamente il Fondo di risultato di cui all'art.95, sulla base dei fondi di risultato che l'hanno alimentato (fondi di risultato dei medici, dei veterinari e dei sanitari non medici) , come da art.95, comma 2 lettere "a" "b" e "c", incrementando successivamente gli stessi con i residui dei fondi degli artt. 94 e 96 del 2022, in maniera proporzionale in base al numero dei dirigenti che hanno avuto accesso nel 2022.

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.

L'assenza del dirigente per qualunque motivazione non produce di per sé una diretta ed immediata decurtazione dei compensi ma occorre invece valutare la reale incidenza della stessa sul raggiungimento degli obiettivi assegnati.

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, ivi incluso, su richiesta di parte sindacale, il conteggio del servizio svolto durante la notte come presenza su due giorni: inizio turno notte e fine turno mattina del giorno di riposo.

A tal fine, sono altresì calcolate come servizio reso, ai fini del presente accordo, 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;
- Aggiornamento;
- Distacco sindacale fino al 50%.

I primi sessanta giorni di assenza relativi all'anno 2022 non saranno oggetto di alcuna decurtazione. La decurtazione proporzionale sarà applicata a decorrere dal 61° 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 dall'ASL di Nuoro.

### **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**

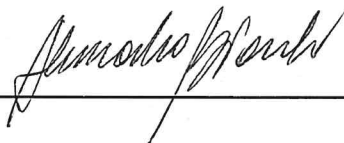
F.TO:  

---

### **La Delegazione di parte sindacale**

#### **ANAAO ASSOMED**


FIRMATO



---

#### **CIMO**

FIRMATO



---

#### **FASSID**

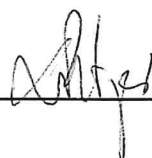
FIRMATO



---

#### **AAROI EMAC**

FIRMATO



---

FG CGIL

---

FVM

*Manuela Pular*

---

FESMED

F.TO

*Roberto More*

---

FEDERAZIONE CISL MEDICI

---

ANPO-ASCOTI-FIALS MEDICI

---

UIL FPL

---

*C. Am*

*Roberto More*

*J*

*Manuela Pular*

