

E
F.P. GAI
ANL

ACCORDO DECENTRATO STRALCIO RELATIVO ALLA DETERMINAZIONE DEI CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO PER L'ANNO 2024, SIGLATO TRA L'ASL N.1 DI SASSARI E LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE DELLA DIRIGENZA PROFESSIONALE, TECNICA, AMMINISTRATIVA.

Il giorno 16 del mese di luglio dell'anno 2025 alle ore 14:00 nei locali della sede legale della Azienda Socio Sanitaria Locale n.1 di Sassari, in via Enrico Costa n. 57 a Sassari si è riunita la delegazione trattante di parte pubblica e di parte sindacale della Dirigenza Area Funzioni Locali (PTA - Professionale, Tecnica, Amministrativa) per la sottoscrizione del seguente accordo, relativo alla determinazione dei criteri per la ripartizione della retribuzione di risultato per l'anno 2024, nel rispetto delle norme contrattuali concernenti il sistema premiante.

In via preliminare vengono richiamati:

- 1) Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) dell'ASL di Sassari per gli anni 2024/2026, approvato con deliberazione n. 140 del 31/01/2024, e nello specifico la sezione 2 Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione – sottosezione -Programmazione e Performance,
- 2) L'adozione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'ASL di Sassari, di cui alla deliberazione del Direttore Generale n. 460 del 27/03/2024;
- 3) La deliberazione del Direttore Generale ASL Sassari n. 1329 del 24/10/2024 avente ad oggetto *"Consolidamento fondi contrattuali per l'anno 2023 e costituzione provvisoria per l'anno 2024 – Area Funzioni Locali – Dirigenza PTA.*

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 dell'ASL n. 1 di Sassari.

Il sistema premiante si applica a tutti i dirigenti dell'Area Funzioni Locali dell'ASL 1 di Sassari 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 Aziendale per la misurazione e valutazione delle performance, approvato con deliberazione del Direttore Generale ASL 1 Sassari n. 460 del 27/03/2024 e alla verifica dell'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV).

Il suddetto sistema per la misurazione e valutazione delle performance trova integrale applicazione per le finalità del presente accordo.

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.

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 e altri trattamenti accessori di cui all'art.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 suddiviso preliminariamente in due quote:

- a) 95% quota fondo di risultato generale.
- b) 5% quota premio per la realizzazione di progetti aziendali e per la valorizzazione individuale.

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

- numero di dirigenti in relazione al fabbisogno standard di personale;
- 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.

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 unificazione e cambiamento organizzativo.
2. migliorare le condizioni di sicurezza e la qualità nell'erogazione dei servizi e l'accessibilità agli stessi.

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 agli articoli 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 per la misurazione e valutazione delle performance, approvato con deliberazione del Direttore Generale ASL 1 Sassari n. 460 del 27/03/2024.

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 sopra citato regolamento per la misurazione e valutazione delle performance adottato dall'Asl di Sassari.

Alla valutazione complessiva del dirigente, così come sopra determinata, verranno sommati i punteggi, relativi agli incarichi ed alla esperienza professionale, di seguito elencati:

DIRIGENTI	PTA /Punti
SC	7
SSD-SS	4,5
IPAS	4
IP	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 2024.

Con riguardo agli incarichi di sostituzione ad interim, di cui all'art. 73, comma 8 del CCNL 17/12/2020, 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 spettante alla posizione dirigenziale per il quale è stato affidato l'interim.

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 o Ente, è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato.

 Detta maggiorazione, viene definita dalle parti nella misura del 30% del valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato.

 Si concorda 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.

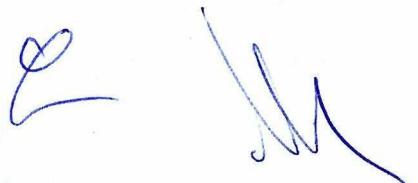
Ad ulteriore parità precede il dirigente con maggiore anzianità anagrafica.

La retribuzione di risultato sarà erogata sulla base dei risultati, obiettivi, e del citato sistema permanente di valutazione 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/paternità (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 (causale sistema HR: FER01-FER02-FER03-FER04-FER06);
- Riposi compensativi (causale sistema HR: RIP02);
- Formazione/Aggiornamento obbligatorio (causale sistema HR: PER07-AGG01-AGG02);
- Infortunio, compreso COVID 19 definito dall'INAIL, (causale sistema HR: MAL05);
- Legge 104 (causale sistema HR: 104GG-104HH);
- Citazioni e testimonianze per ragioni di servizio.

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



I primi sessanta giorni di assenza relativi all'anno 2024 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 e al regolamento aziendale sul sistema di misurazione della valutazione della performance approvato con deliberazione del Direttore Generale ASL 1 Sassari n. 460 del 27/03/2024.

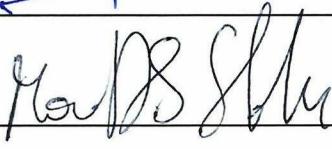
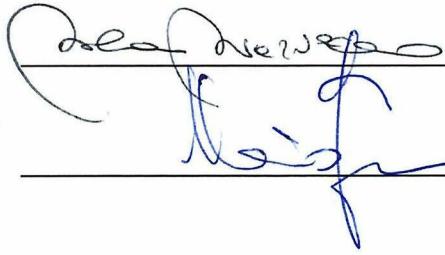
Norma Finale

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.

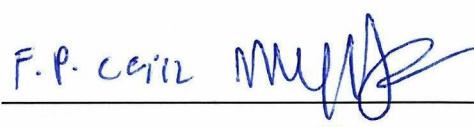
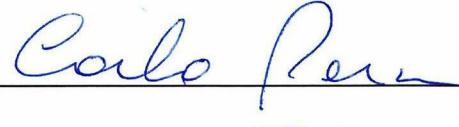
Letto, approvato e sottoscritto.

La delegazione trattante ASL Sassari

Parte pubblica


ASL SASSARI



Parte sindacale


FEDIR


FEDIR

